

A SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Adriana Ferreira Pena Moreti¹

O Presente artigo tem por objetivo fazer uma análise das alterações trazidas com a reforma trabalhista, através da lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, ao instituto do intervalo intrajornada. Dentre essas mudanças, temos a não tão bem recepcionada pelo empregado, que formaliza a modalidade de redução da intrajornada, para as jornadas com mais de seis horas de labor diários. A pausa para refeição laborativa objetiva, o restabelecimento físico e mental do trabalhador. Entretanto, supõe-se que alguns desses trabalhadores, possam se utilizar de má fé, para serem beneficiados através da sanção imposta ao empregador. Além desta mudança, que o artigo versa a comentar, analisaremos ainda, a sua aplicabilidade para seguir um entendimento bilateral, onde se acredita ser possível, um raciocínio por entendimentos mais abertos, em relação a Teoria e a Prática desse instituto. Tendo assim, uma maior proximidade com a realidade dos fatos controvertidos entre o empregado e o empregador, e uma maior efetividade da alteração trazida pela reforma ao dispositivo, proporcionando um equilíbrio nas relações entre ambas as partes, ante o instituto do intervalo intrajornada.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Intervalo Intrajornada, Supressão Intrajornada, Sanção Trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to analyze the changes brought with labor reform, through law no. 13,467 of July 13, 2017, to the institute of the intraday interval. Among these changes, we have the not so well received by the employee, which formalizes the modality of reduction of the intraday, for the days with more than six hours of daily work. The pause for objective working meals, the physical and mental reestablishment of the worker. However, it is assumed that some of these workers may use themselves in bad faith to benefit through the sanction imposed on the employer. In addition to this change, which the article is to comment on, we will also analyze its applicability to follow a bilateral understanding, where it is believed to be possible, a reasoning by more open understandings, in relation to the Theory and Practice of this institute. Thus, having a greater proximity to the reality of the facts contradicted between the employee and the employer, and a greater effectiveness of the change brought by the reform to the device, providing a balance in the relations between both parties, before the institute of the intraday interval.

Keywords: Labor Reform, Intrajornada Interval, Intraday Suppression, labor sanction.

¹ Graduanda do Curso de Bacharel em Direito, orientada pelo Professor Eduardo dos Santos Pereira.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo faz uma análise sobre o instituto do intervalo intrajornada, suas modificações com a reforma trabalhista, como por exemplo, a redução de uma hora para trinta minutos, trazendo muitas repercussões jurídicas ao caso, a respeito da saúde e descanso do trabalhador, bem como os benefícios e malefícios trazidos com a reforma. Tem como proposta a possibilidade, de modificação do entendimento do juízo de forma bilateral e não somente unilateral, como tem sido. Observa-se que a lei unilateralmente assegura ao empregado, possíveis manobras suscetíveis a erro intencional, pois, quando o assegura, também possibilita o uso de má fé, tendo a lei a seu favor, através do Instituto da Intrajornada. Assim, o objetivo é trazer um ponto de equilíbrio, para harmonizar a relação entre empregado e empregador.

O estudo se inicia com uma abordagem aos fundamentos históricos do trabalho, demonstrando as dificuldades de sobrevivência da classe trabalhadora. Remonta os tempos passados onde os homens eram chamados de escravos e considerados como coisa, sendo dominados e obrigados a trabalhar, sendo o trabalho considerado indigno. Passando pela era medieval, do feudalismo, de escravo a servo, onde o trabalho era considerado até mesmo um castigo, passando por diversas fases até a chegada da Revolução industrial, como um marco das mudanças nas relações de trabalho, surgindo daí os direitos a uma jornada de trabalho.

Assim, no Brasil essa evolução se deu com o fim da escravatura e a Proclamação da República, até a criação de uma nova constituição, a de 1988, que passou a tratar dos direitos sociais, incluindo os direitos do trabalhador, que trouxe artigos específicos sobre o direito dos trabalhadores, inaugurando um novo momento histórico, o dos direitos sociais, sob a égide do Estado Democrático de Direito, refletindo no direito do trabalho, acompanhado por diversos documentos normativos, passando a ser considerado um direito humano e fundamental do trabalhador.

Em seguida, aborda-se a reforma trabalhista de 2017 e suas repercussões jurídicas, trazidas sob o argumento de modernização das relações entre o empregado e o empregador. O estudo faz ainda uma análise do tema, jornada de trabalho, definindo os tipos existentes e o que os diferencia, trazendo exemplos de profissões com uma jornada de trabalho diferenciada em função da atividade exercida. Demonstrando ainda, o estabelecido pela Constituição de 1988, quanto a carga horária diária e semanal do trabalhador, cuidando precaver o excesso de jornada. Além de demonstrar o cuidado com a saúde e bem-estar do trabalhador, quanto a determinadas atividades, com efeitos insalubres e de nocividade para a saúde do trabalhador.

E ainda, o ponto principal, objeto do estudo, o intervalo intrajornada, que é o lapso temporal que o trabalhador dispõe para alimentação e descanso, definidos por lei. Bem como, os tipos de intervalos existentes, trazendo um quadro para análise comparativa do tipo de intervalo e sua remuneração ou não remuneração. Institui-se nesse momento, princípios de proteção ao capital, invertendo as regras de proteção ao trabalhador, consagradas constitucionalmente e internacionalmente, flexibilizando o instituto do intervalo intrajornada.

Por fim, a Reforma Trabalhista de 2017, que trouxe várias mudanças significativas na CLT, além da alteração do intervalo intrajornada, que veio reduzir o período de repouso, desconsiderando os requisitos de saúde, higiene e segurança do trabalho. Todavia, não é só isso, trouxe ainda, malefícios que podem causar ao trabalhador, que teve reduzido o seu intervalo de refeição ou repouso e para o empregador, que passa a sofrer uma espécie de sanção, caso o trabalhador registre o intervalo com um horário inferior ao mínimo estabelecido em lei, obrigando-o ao pagamento de um acréscimo de 50% do valor da hora.

Assim, nosso marco perdurável, foram os questionamentos sobre as jornadas de trabalho acima de seis horas num computo de horário mínimo de uma hora para descanso e refeição, onde a reforma alterou de uma hora para trinta minutos. Além disso, trouxe para ambas as partes, benefícios e malefícios, todavia, com a intenção de melhorias para a coletividade no universo trabalhista. Fazendo-se uma comparação com o antes e depois da Reforma, ainda é preciso examinar cuidadosamente os pontos de possível atenção para com o instituto do intervalo intrajornada, de modo que a lei seja efetivamente, compreendida de forma bilateral. Partindo-se do entendimento de que a lógica das relações de trabalho, estão sempre em constante transformação e adaptação e, estas são inevitáveis, fundamentando-se em fatores que não podem ocasionar uma inversão da essência protecionista do direito laboral.

2. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho nasceu do capitalismo e assim, constitui uma lógica ao afirmar que na época reproduzida pelos grandes grupos econômicos, dispondo do trabalho uma dualidade entre a exploração do capitalismo e a real necessidade de sobrevivência da classe trabalhadora, atrelado a evolução histórica, na qual subsiste o direito do trabalho.²

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o termo “trabalho”, surgiu do “latim *tripalium*, do latim *tri* (três) e *palus* (pau), instrumento romano de tortura, formado por três

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017. p. 88.

estacas cravadas no chão na forma de pirâmide, na qual eram supliciados os escravos”, em seguida, deu origem no português, a palavra “trabalho” e “trabalhar”,³ muito embora a palavra trabalhador não tinha o mesmo significado de hoje, como vítima, mas sim de um carrasco. Por este motivo, é importante destacar os fatos históricos e as particularidades da história, e da evolução do direito trabalho.

2.1. ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Trazendo a memória a época de Hamurabi, onde os homens eram chamados de escravos e considerados como coisa, não existia direito, muito menos trabalhista, os escravos eram povos dominados independente de raça, cor e etnia, eram obrigados a trabalhar. Nessa época o trabalho era considerado indigno.⁴

Na era medieval, com o Feudalismo o homem tornou-se livre do trabalho escravo passando a categoria de servo. Eram livres, tinham suas casas, mas por outro lado, prestavam serviços nas terras dos senhores feudais a troco de proteção e terra para cultivar, onde grande parte da produção era entregue aos Senhores Feudais. Pagavam tributos, tributos estes que nunca encerravam a totalidade de suas dívidas, de modo que não poderiam abandonar as terras sem antes pagar essa dívida. Nessa época o trabalho era considerado como castigo, pois eram dependentes das terras para sobreviver.⁵

Chegamos a época das corporações de ofício, onde o homem deixa o campo para se instalar nas áreas urbanas, através do surgimento de novas ocupações, novas conquistas, e assim evoluindo, deixando de ser servo para ser companheiro. Os companheiros eram homens que recebiam salário dos mestres, e os aprendizes, eram os filhos dos companheiros que recebiam em forma de aprendizado, uma profissão. Nessa época, as relações de trabalho eram mais abertas, trabalho versus salário, era o que atualmente chamamos de emprego.⁶

Destes estudos e pesquisas colhidos ao longo do tempo, podemos descrever que a evolução capitalista se relaciona com a política, cultura, sociedade e economia, transformando de forma significativa, a história do Direito do Trabalho. E, este fenômeno social, não resulta de um único elemento, mas sim de um complexo de elementos decorrentes do fenômeno social, onde não se esgota a sua criação, e origem. Sendo uma sucessão de mudanças, na sua

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.47.

⁴ PRAZERES, Irley Aparecida Correia. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Redeel, 2018. p. 27

⁵ *Idem*, *ibidem*. p. 28.

⁶ *Idem*, *ibidem*. p. 29.

reprodução social, ao longo do tempo na história do trabalho. Assim, constata-se com a pesquisa, que podemos observar uma vinculação do homem – homem com a escravidão, onde não havia horário e nem jornada para o labor, vinculação do homem-terra, com a servidão, onde não havia horário e nem jornada para o labor, e ainda, a vinculação do homem-profissão, que seriam as corporações, onde não havia horário e nem jornada para o labor, surgindo com isso, uma grande revolução, denominada a Revolução industrial.⁷

Com o fim das relações servis, surgiu o trabalho subordinado, considerado como núcleo das relações empregatícias. Assim, com a Revolução Industrial, esse trabalhador é inserido de modo permanente ao novo sistema de produção. Surge uma relação de liberdade e subordinação para o trabalhador, que nesse momento é separado dos meios de produção. Através do processo da Revolução Industrial, se estruturam categorias específicas, como um modelo de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo que estava surgindo. A partir deste momento, se iniciam pesquisas sobre o ramo jurídico especializado que se originou em torno dessa relação empregatícia, sendo reafirmado ao longo do século XIX.⁸

Assim, a Revolução Industrial foi o marco inicial das mudanças na história do trabalho. E com ela, no fim do século XVIII, surgiu os direitos a uma jornada de trabalho, evidenciando, o tempo, a Hora e as relações de produção mais sistemáticas dentro da fábrica. Segundo o jurista, Marcelo Moura:⁹

O Trabalho livre propriamente dito, como expresso típico do capitalismo, em oposição aos regimes da escravidão e servidão, e por que não dizer também das corporações de ofício, surgiu a partir do final do século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial.¹⁰

2.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A evolução histórica se deu com o fim da escravatura, após a Proclamação da República, surgindo a primeira constituição, em 1824, outorgada por D. Pedro I, porém, nela não configurava nenhuma relação de direitos sociais, somente a liberdade. Em 1930, Getúlio Vargas editou a Legislação Trabalhista e, em sua edição criou as leis ordinárias do Trabalho, da Criança e do Adolescente, Organizações Sindicais Rurais e Urbanos, a criação do Ministério

⁷ PRAZERES, Irley Aparecida Correia, **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Redeel, 2018. p. 30.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017. p. 93.

⁹ MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2014. p. 49.

¹⁰ *Idem, ibidem*. p. 49.

do Trabalho, Indústria e Comércio. E assim, foi expandindo os decretos sobre profissões regulamentadas, como o trabalho das mulheres, salário-mínimo e a Justiça do trabalho.

Em 1934, surge a primeira constituição a tratar dos direitos trabalhistas. Em seguida, a Consolidação das Leis do Trabalho, que surgiu em 1943, com objetivo de reunir as leis esparsas da época, relacionadas ao direito do trabalho. A constituição brasileira aprovada em 1988, é a mais completa em se tratando dos direitos trabalhistas, sendo considerada a verdadeira CLT.¹¹

Assim, inaugurou um novo momento na história dos direitos sociais, sob a égide de um Estado Democrático de Direito, com reflexo direto, no direito do trabalho, com diversos dispositivos tratando dos direitos do trabalhador, inserido no título “Direitos e Garantias Fundamentais”, passando a ser considerado um direito humano e fundamental na sociedade contemporânea, reconhecido em documentos internacionais como o Tratado de Versalhes, de 1919, A declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil.¹²

Vimos que ao longo dos anos, a classe trabalhadora em todo o mundo, vem introduzindo novas modificações e ganhando forças para exercer seus direitos. Assim, surge com isto, uma demanda maior para a justiça, surgindo novos litígios, vindo a conflitar com as legislações da época, sendo necessário a elaboração de novos seguimentos, bem como de leis, podendo estas desregulamentar e flexibilizar os direitos trabalhistas.

3. JORNADA DE TRABALHO

No contexto semântico do termo jornada de trabalho, existem três modalidades que a define: a duração, a jornada e o horário. A duração, entende-se que é o lapso temporal do empregado à disposição do seu empregador, ou seja, por dia, semana, meses ou ano, dependendo do contrato de trabalho. A jornada, compreende assim, o tempo diário ou período colocado à disposição do empregador, podendo haver escalas como exemplo: segunda a sábado, trabalha seis e folga um (6x1) e segunda a sexta trabalha cinco e folga dois dias (5x2) e assim por diante.¹³

¹¹ PRAZERES, Irley Aparecida Correia. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Redeel, 2018. p. 32.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 44/5/7.

¹³ PRAZERES, Irley Aparecida Correia. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Redeel, 2018. p. 262 *Apud* MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho, cit., p. 446.

O Horário de trabalho, por sua vez, regula o lapso temporal entre o início e o fim da jornada de trabalho. Os critérios da extensão do cálculo da jornada de trabalho, podemos dizer que, são ordenados por sua amplitude, ou seja, o tempo efetivamente trabalhado, o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso. A jornada de trabalho expressa lapso temporal diário, onde o empregado fica à disposição de seu empregador mediante a um contrato de trabalho mútuo, observando o tempo de serviço prestado do obreiro, a jornada, com horários condizentes com a sua função, estabelecida no contrato pactuado. É nítido, que nos últimos dois séculos, não resulta de simples coincidência que a jornada de trabalho e o salário andam juntos.

Nesse contexto, entra em ação a Constituição de 1988, que no seu artigo 7º, inciso XIII, estabelecendo oito horas diárias de trabalho, perfazendo um total de quarenta e quatro horas semanais. E, para jornadas especiais, de seis horas diárias, em turnos ininterruptos de revezamento, para trabalhadores urbanos e rurais, conforme o inciso XIV, do mesmo artigo da Constituição, precavendo o excesso de jornada.

3.1. JORNADA E SAÚDE DO EMPREGADO

Em análise de estudos e pesquisas, podemos afirmar que efetivamente, este tema ganhou influência no que tange a saúde do empregado, onde algumas atividades laborais em ambientes de trabalho, têm potencial efeito insalubre, perigosos e nocivos à saúde. Estas reflexões têm levado a redução da jornada e duração semanal do trabalho, gerando a redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador, conforme o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988.¹⁴

Vale ressaltar, que os períodos de intervalos são imprescindíveis para saúde do empregado. Os períodos, conceituam lapsos temporais regulares, de modo Inter e intrajornada, para fins de suas necessidades vitais básicas de reposição de energia, descanso e alimentação. As normas jurídicas que interessam a jornada e intervalo, atualmente não tem inclinação econômica, mas sim em caráter determinante a medicina e segurança do trabalho, garantidos pela Constituição de 1988, no seu artigo 7º, inciso XXII.¹⁵

4. INTERVALO INTRAJORNADA

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição, São Paulo: LTr, 2017. p.1.070.

¹⁵ MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14.ed., Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 83.

Segundo Maurício Godinho Delgado, intervalos e jornadas são assuntos correlatos, que se referem a duração do trabalho e o tempo efetivamente disponibilizado do trabalhador frente ao seu contratante.¹⁶ Especificamente, vamos abordar este tópico, em referência ao período de alimentação e descanso do empregado. Define-se o intervalo intrajornada como o lapso temporal que o empregador dispõe, mediante lei, sendo ele remunerado ou não para o empregado. Cabe ressaltar, que as normas existentes relativas a intervalo, são reconhecidas como normas laborais de saúde e segurança, revestidas de indisponibilidade, sob pena de afronta a dignidade da pessoa humana.¹⁷

A classificação do intervalo predispõe duas tipologias, a saber, a intervalos comuns e especiais e intervalos remunerados e não remunerados, a ser analisado nos subtópicos abaixo.

4.1. INTERVALOS COMUNS E ESPECIAIS

Nota-se, que nesta tipologia englobam-se várias categorias profissionais, as comuns que abrangem diversas categorias e as especiais que são característicos da categoria profissional em específico. O artigo 71, §1 e §2, da CLT, dispõe que os Intervalos comuns são os que têm o lapso temporal, de uma hora e, salvo por acordo escrito ou acordo coletivo, não exceder a duas horas de refeição ou descanso, com uma jornada de trabalho superior a seis horas. Engloba-se a isso também, o intervalo de quinze minutos, para descanso nas jornadas de quatro horas ininterruptas. Os intervalos especiais de descanso de vinte minutos, são para a recuperação térmica do trabalhar, em locais de câmara fria ou ambiente quente, ou vice e versa, a cada uma hora e quarenta minutos ininterruptas, no interior das mesmas, conforme o artigo 253 da CLT e na Súmula 438 TST. E ainda que, não labore em câmara frigorífica, o empregado submetido ao trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, terá direito ao intervalo intrajornada também previsto no caput e no parágrafo único do art. 253 da CLT.

Intervalos especiais são para as categorias de mecanografia, datilografia, escrituração ou cálculo, sendo de dez minutos para cada noventa minutos trabalhados, e quinze minutos a cada três horas, para categoria que trabalha em minas de subsolo, conforme o artigo 298 da CLT.¹⁸

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição, São Paulo: LTr, 2017. p.1.070.

¹⁷ *Idem, ibidem*. p. 1.073.

¹⁸ **SÚMULA N.º 438** - intervalo para recuperação térmica do empregado. Ambiente artificialmente frio. Horas extras. Art. 253 da clt. Aplicação analógica.

QUADRO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS

Intervalos Comuns	(Remunerado X Não Remunerado)
a) 1 hora até 2 horas (trabalho contínuo superior a 6 horas): Art.71 CLT. OBS: pode ser reproduzido por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, havendo refeitórios compatíveis na empresa e inexistindo regime de sobrejornada (§3º, art.71, CLT) b) 15 minutos (trabalho de 4 a 6 horas): Art.71 §1º, CLT. c) Intervalo para repouso e alimentação com duração conforme usos e costumes da região, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas, relativamente ao rural (Art.5º, lei nº5.889/73). A OJ 381 da SDI-I do TST (Incorporada na súmula 437 I do TST) refere-se, porém, a intervalo de 1 hora, por força do Decreto nº 73.626/74. d) Intervalo para repouso ou alimentação, para empregado doméstico, de 1 até 2 horas, podendo ser reduzido a 30 minutos, mediante prévio acordo bilateral escrito (Art.13, caput, LC nº 150/15). Em se tratando de empregado doméstico que reside no local de trabalho, esse intervalo pode ser desmembrado em 2 períodos, desde que cada um deles tenha no mínimo, 1 hora, até o limite de 4 horas ao dia (§1º do art.13 LC nº 150/15)	Não Remunerado (art.71, §2º, CLT) Não Remunerado (art.71, §2º, CLT) Não Remunerado (Súmula 437, I, TST) Não Remunerado (art.13, LC nº 150/15)
Intervalos Especiais	(Remunerado X Não Remunerado)
a) 10 minutos a cada 90 minutos laborados (em serviços permanentes de mecanografia, datilografia, escrituração ou cálculo). b) 20 minutos a cada 3 horas de esforço contínuo para empregados sujeitos a horários variáveis (jornada de 7 horas), nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía. c) 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de labor, em trabalho em minas de subsolo. d) 15 minutos para mulher e menor, após jornada normal, antes de início de sobrejornada (Arts. 384 e 413, parágrafo único, CLT). e) 20 minutos a cada 100 minutos de trabalho contínuo (1,40 horas) para o trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou em movimento de mercadorias do ambiente quente ou normal para frio e vice-versa (Art.253, CLT; Súmula nº 438, TST). f) Intervalos espontaneamente concedidos pelo empregador, não previstos em lei (Súmula 118, TST; Art. 4º, CLT).	Remunerado (Art. 72, CLT) Remunerado (Art. 229, CLT) Remunerado (Art. 298, CLT) Remunerado (Art. 384 e 413, CLT) Remunerado (Art. 253, CLT; Súmula nº 438, TST) Remunerado (Súmula nº 118, TST)

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição, São Paulo: LTr, 2017. p. 1.078/9.

4.2. INTERVALOS REMUNERADOS E NÃO REMUNERADOS

Intervalos remunerados são os que compõem a jornada laboral do trabalhador. As categorias especiais específicas, tais como a mecanografia, a datilografia, a escrituração ou cálculo, são de dez minutos para cada noventa minutos trabalhados, conforme o artigo 72 da CLT, e os serviços de digitação, os não remunerados, têm o lapso temporal de intervalo de uma, até duas horas para refeição e descanso, para aqueles com jornadas de trabalho superiores a seis horas. E de quinze minutos para descanso, perfazendo quatro horas ininterruptas de jornada de trabalho nos dois lapsos mencionados no artigo 71 da CLT.

O artigo 384 da CLT, concede um intervalo de quinze minutos para mulher, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, antes do início da prestação de horas extras, sendo considerado eficaz e compatível com a constituição. Contudo, o legislador viu que a lei disponibilizaria punições ao desrespeito às normas trabalhistas, repercutindo ao empregador o pagamento das horas suprimidas, como se fosse o tempo efetivamente trabalhado.¹⁹

5. REFORMA TRABALHISTA E REPERCUSSÕES JURÍDICAS

A reforma trabalhista, sob argumento de modernização nas relações de trabalho, teve início em dezembro de 2016. Encaminhado pelo então Presidente da República Michel Temer, através do Projeto de Lei, PL 6.787/2016, trazia alterações apenas, em sete artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Todavia, sofreu acréscimos apresentado, pelo Deputado Rogério Marinho do PSDB-RN, que fez uma modificação substancial, acrescentando e modificando noventa e sete artigos da CLT e ainda mais 3 artigos da lei nº 6.019/73, que trata do serviço temporário, um da lei nº 8.036/90, que trata do Fundo de Garantia, um da lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os benefícios da previdência social e ainda artigo da MP 2.226/2001.²⁰

Assim, em 2017, foi instrumentalizada a Reforma Trabalhista, pela lei nº 13.467 de 2017, uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com isso, instituiu princípios de proteção ao Capital, invertendo assim, nos princípios e regras de proteção ao trabalhador, consagradas constitucional e internacionalmente. Dentre as várias mudanças, trazidas pela reforma, uma delas foi a do intervalo intrajornada que dispõe sobre a flexibilização deste instituto, trazendo mudanças. Em outras palavras, o período de repouso poderá ser reduzido, se antes o mínimo era uma hora, agora passa a ser de trinta minutos. Ressalta-se, que tudo isso deve respeitar as condições de acordo entre empresa e sindicato. Além disso, destaca-se a seguinte redação advinda da Reforma Trabalhista que vale dizer, as normas para jornada de trabalho e intervalo intrajornada não são consideradas como requisitos de saúde, higiene e segurança do trabalho.²¹ Outrossim, merece destaque outra modificação no próprio art. 71 da CLT, vejamos:

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição, São Paulo: LTr, 2017. p. 1.079.

²⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 44.

²¹ BOSSA, Sonia. **Saiba o que mudou na reforma trabalhista**, publicado em fev/2019. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/71966/saiba-o-que-mudou-na-reforma-trabalhista> >. Acesso em 23/08/2020.

Art.71, [...] § 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 cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Contudo, poderá resultar em desrespeito ao intervalo seja ele remunerado ou não, causando sanções ao empregador.²²

Nos casos em que o empregador não concede o intervalo intrajornada, ou o reduz de maneira não prevista em lei, este recebe sanções. Estas punições servem para a proteção dos direitos do trabalhador. Estabelecido no art. 71, §4º da CLT, caso o empregador não cumpra o intervalo intrajornada, a remuneração pelo período correspondente terá um acréscimo de no mínimo 50% do valor normal da hora trabalhada.

A súmula nº 437 do TST, em seu inciso I, explica que não só o período suprimido será indenizado, pois se houver concessão parcial, esta será desconsiderada, e deverá ser indenizado o período total do intervalo intrajornada devido, vejamos:²³

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. (BRASIL, 2012).²⁴

Logo, se o empregador concede apenas trinta minutos ao empregado que trabalhar mais de seis horas, essa concessão parcial será desconsiderada, e deverá ser indenizado o período total de uma hora por dia. O não conhecimento da concessão parcial do intervalo intrajornada é entendimento sumulado e corroborando com o TST, no julgado colacionado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. O Regional, após consignar a concessão parcial do intervalo intrajornada e por considerar a impossibilidade de flexibilização do instituto mediante norma coletiva, dirimiu a questão em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 437, I e II. Assim, descabe cogitar de violação de dispositivo constitucional e/ou legal e de dissenso pretoriano, uma vez que já foi atingido o fim precípua do recurso de revista. Óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 4º, da CLT. Agravo de

²² BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho**. VadeMecum JusPodivm: 2018, 3ªed. Salvador, 2018.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição, São Paulo: LTr, 2017. p.1.081.

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho** nº 437. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437 >. Acesso em: 21/09/2021.

instrumento conhecido e não provido. (AIRR-145500-28.2010.5.17.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/02/2014).²⁵

5.1. MALEFÍCIOS E OS BENEFÍCIOS DO INTERVALO DA INTRAJORNADA

A ordem jurídica brasileira, considera o intervalo intrajornada como uma proteção a saúde do trabalhador, sendo uma garantia fundamental ao trabalhador, como mencionada em tópico anterior, nos artigos 7º, inciso XXII da Constituição de 1988 e no artigo 71, caput da CLT. Assim, para “Delgado (2017) diz que a redução do intervalo intrajornada causa malefícios e explica que, ‘a frustração de tal cumprimento (e dos objetivos desse intervalo) causa real prejuízo ao obreiro e à própria comunidade em que deveria estar integrado’.”²⁶ Portanto entende-se que a saúde do trabalhador poderá ficar comprometida, tendo em vista os malefícios que a redução do intervalo intrajornada pode causar ao trabalhador que precisa de tempo para se deslocar do trabalho, se alimentar e ainda descansar. Para a grande maioria das pessoas, fazer tudo isso em trinta minutos é quase impossível, principalmente no caso das grandes metrópoles.

Um trabalhador que se alimenta e não descansa, pode vir posteriormente a não ficar atento ao seu trabalho ou fazê-lo de maneira errônea e sem coordenação, prejudicando não somente a si próprio, como também ao empregador. Inclusive sua capacidade cerebral ficando reduzida dependendo do setor que labora, pode causar acidentes em seu ambiente de trabalho, devendo assim o empregador ter o cuidado em preservar a saúde física e mental do empregado.²⁷

No que tange os benefícios da redução do intervalo intrajornada, pode ser um bônus do empregado com a saída de 30 minutos de antecedência, já melhoraria muito a qualidade de vida do empregado, para buscar o filho na escola, evitar o trânsito de engarrafamentos em horário de pico podendo ainda chegar mais cedo em casa.²⁸

5.2. ALTERAÇÃO NA SANÇÃO COM A REFORMA TRABALHISTA

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-145500-28.2010.5.17.0009**, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/02/2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3ed53e00ba416809c35bc552d27cbeeb>>. Acesso em: 23/09/2021.

²⁶ AMANCIO, Felipe Moraes. **Flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos**, monografia, Universidade do sul de Santa Catarina, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6148/6/Monografia%20completa.pdf>>. Acesso em: 06/11/2021.

²⁷ *Idem, ibidem.*

²⁸ *Idem, ibidem.*

Se antes a concessão parcial do intervalo intrajornada tinha o mesmo resultado prático que a não concessão, agora com a reforma trabalhista isso muda um pouco.²⁹ A reforma trabalhista trouxe a CLT, alterações no seu artigo 71, §4º, *in verbis*:

§ 4º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017, grifo nosso)³⁰

O supracitado parágrafo menciona expressamente que o pagamento da indenização pela concessão parcial do intervalo intrajornada, será apenas o correspondente do período reduzido (BRASIL, 2017), e não mais o pagamento pelo tempo total do intervalo.³¹

Além disso, antes da reforma trabalhista a natureza do pagamento referente ao intervalo intrajornada suprimido era entendida como salarial (BRASIL, 2012), ou seja, repercutia em outras verbas trabalhistas, agora a natureza passa a ser indenizatória (BRASIL, 2017), para fatos posteriores a vigência da lei nº 13.467/17, ou seja, por ser de natureza indenizatória o valor suprimido do intervalo não acrescenta nas outras verbas como férias, décimo terceiro, contribuição previdenciária entre outras.³²

Vejamos alguns julgados:

HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. CARTÕES DE PONTO COM REGISTRO INVARIÁVEL. INVALIDADE (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA). Os cartões de ponto acostados aos autos são inválidos como meio de prova, por conterem registros inflexíveis de jornada. A imprestabilidade da prova documental é total, inclusive quanto à pré-assinalação do intervalo para repouso e alimentação, porque feita em horário incompatível com a jornada de trabalho do reclamante. Prevalecem, nesse contexto, as alegações do reclamante de sobrelabor e de supressão do intervalo intrajornada, que, ademais, foram confirmadas pela prova testemunhal. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONSTATAÇÃO DE CULPA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SÚMULA 331, INCISO V, DO TST (RECURSO DO SEGUNDO RECLAMADO). Evidenciada a culpa da Administração Pública nos termos da Súmula/TST 331, V, pela falta de adequada fiscalização, é cabível a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas decorrentes desta ação. (TRT-10 0000265-

²⁹ AMANCIO, Felipe Moraes. **Flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos**, monografia, Universidade do sul de Santa Catarina, 2017. Disponível em: < <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6148/6/Monografia%20completa.pdf> >. Acesso em: 06/11/2021.

³⁰ *Idem, ibidem.*

³¹ *Idem, ibidem.*

³² *Idem, ibidem.*

31.2015.5.10.0015 DF, Data de Julgamento: 10/08/2016, Data de Publicação: 26/08/2016)³³

E ainda,

DIREITO DO TRABALHO. MOTORISTA DE ÔNIBUS. GUIAS DE VIAGENS. ANOTAÇÕES DE HORÁRIO INSERVÍVEIS. HORAS EXTRAS A SEREM APURADAS CONFORME RELATÓRIOS FORNECIDOS PELO CONSÓRCIO MUNICIPAL DE TRANSPORTES. A prova documental colacionada aos autos revela que os dados do relatório apresentado pelo Grande Recife Consórcio de Transporte, extraídos dos registros realizados com o crachá eletrônico pessoal do reclamante, no início e no término da vinculação em cada ônibus conduzido, não guardam consonância com os horários constantes das guias de viagens colacionadas aos fôlios processuais pela demandada. Ademais, é certo as guias de viagem não demonstram a rotina de frequência diária do empregado, impossibilitando conhecer os dias em que o obreiro usufruía sua folga semanal ou os dias em que se ausentara do trabalho. Nesse sentido, irretocável a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras que excederem a 44ª semanal, repouso semanal remunerado, além de intervalo interjornadas, observando-se os registros de horário contidos no "Relatório de Vínculos de Operação", apresentado pelo GRCT, com repercussões sobre os títulos mencionados na decisão recorrida, nos moldes ali fixados. INTERVALO INTRAJORNADA. FRACIONAMENTO. COBRADOR. INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. A Consolidação Trabalhista admite a concessão do intervalo intrajornada fracionado aos motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, desde que respeitado os requisitos estabelecidos no § 5º do art. 71 da CLT, quais sejam: a) que o fracionamento da pausa esteja compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada; b) a existência de previsão em norma coletiva. Inexistindo previsão nas normas coletivas adunadas, não há que se falar em intervalo fracionado. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. SEMANA DE OITO DIAS. VEDAÇÃO. A folga semanal deve ocorrer no sétimo dia de trabalho, e não a partir do oitavo dia, sempre na mesma semana laborada, a teor do disposto nos arts. 7º, inciso XV, da Constituição Federal; 1º, da Lei nº 605/49; e enunciado pela Orientação Jurisprudencial 410, da SDI-I, do C.TST. (Processo: RO - 0001676-93.2014.5.06.0003, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 16/08/2017) (TRT-6 - RO: 00016769320145060003, Data de Julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma).³⁴

Cabe ressaltar, hipoteticamente falando, sobre um assunto que abrange a todos os empregadores, onde o empregado, sabendo desta informação, resolve usar de má-fé, marcando seu ponto manual ou eletrônico, sempre com meia hora de antecedência do término do intervalo intrajornada, ciente de que essa prática a ele contabilizará uma indenização. Mesmo sabendo

³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª, Distrito Federal e Tocantins. **TRT-10 0000265-31.2015.5.10.0015 DF**, Data de Julgamento: 10/08/2016, Data de Publicação: 26/08/2016. Disponível em: < <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf> >. Acesso em: 03/10/2021.

³⁴ JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6. **TRT-6 - RO: 00016769320145060003**, Data de Julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma. Disponível em: < <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489171115/recurso-ordinario-ro-16769320145060003> >. Acesso em: 03/10/2021.

da obrigatoriedade de gozar seu intervalo de repouso e alimentação. Observa-se, que numa crise financeira o empregador reduz o quadro de funcionários, e o empregado recebe uma demissão imotivada (sem justa causa) fazendo jus a suas verbas rescisórias, porém, inconformado com a demissão propõe uma reclamação trabalhista em face de seu empregador, a fim de receber verbas indenizatórias em função da intrajornada suprimida.

Entre a Teoria e a Prática, há um distanciamento na veracidade dos fatos, ou seja, mesmo sendo o controle de ponto feito pelo empregado manualmente ou eletrônico, a lei é unilateral. Como por exemplo, eletronicamente (marcação por biometria em relógio de ponto conforme a PORTARIA Nº 1.510, DE 21 DE AGOSTO DE 2009 Publicada no DOU de 25/08/2009) informará que a marcação do ponto no intervalo intrajornada foi suprimido e manualmente (em cartão de ponto este registrado e assinado pelo empregado) também informará que o ponto foi suprimido, valendo-se desta informação o empregado, na Prática receberá a indenização 2 (duas) vezes, fazendo jus mensalmente, enquanto for empregado, e após a sentença da reclamação trabalhista.

Não cabendo ao empregador contestar as informações, pois o ônus probatório que a empresa tem a apresentar serão provas documentais, ou seja, os cartões demonstrados ao longo do período de contrato de trabalho e testemunhais, não generalizando, o entendimento do Juízo de que o que prevalece é o Hipossuficiente.

Destaca-se, da mesma forma em que o empregado recebe a indenização por tempo de descanso suprimido, ele não poderá usar a lei de forma errônea e intencional a seu favor, como traz o entendimento colacionado, vejamos:

HORAS EXTRAS. NÃO-REGISTRO DO INTERVALO INTRAJORNADA NOS CARTÕES DE PONTO. Não prospera a condenação em horas extras pelo não registro do intervalo intrajornada nos cartões de ponto, quando consta da exordial declaração de que o citado intervalo era desfrutado pelo reclamante. (TRT-5 - RO: 1472006320055050004 BA 0147200-63.2005.5.05.0004, Relator: DELZA KARR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/10/2006).³⁵

O trabalhador poderá registrar seu ponto eletrônico antes do término do intervalo, e não retornar ao setor de trabalho, até que dê uma hora de intervalo e assim, retornar ao seu setor, ou poderá usar o celular durante o intervalo intrajornada, para atender os clientes e não perder suas vendas. Já os trabalhadores externos, como motoristas e ajudantes, as papeletas ou cartões

³⁵ JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT-5. **TRT-5 - RO: 0147200-63.2005.5.05.0004 BA**, Relator: DELZA KARR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/10/2006. Disponível em: < <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489171115/recurso-ordinario-ro-16769320145060003> >. Acesso em: 03/10/2021.

de ponto externos, ficam de posse do trabalhador, que registra, manualmente o seu ponto, com intervalos de 15 minutos ou apenas 30 minutos, alegando não ter tempo pois tem muitas entregas a fazer, ou que a empresa o obriga atirar somente 15 a 30 minutos de intervalo.

Ora nos casos em que o trabalhador não goza de seu intervalo para refeição e descanso de maneira pretenciosa, este trabalhador deverá receber sanções da mesma forma que o Empregador, devendo estar ciente que este tipo de punição é para a preservação dos direitos a saúde e segurança do trabalhador. visto que a justiça deve ser feita para todos com igualdade, tratando os desiguais nas medidas de suas desigualdades, a sanção ao trabalhador não poderá ser de forma indenizatória com desconto de 50% das horas por ser hipossuficiente, mas, poderá ser de forma preventiva previstas no art. 482 alínea (a) da CLT configurado Ato de Improbidade, uma vez que corresponde aos atos de má fé realizados pelo empregado, ocasionando prejuízos ao Empregador, com o objetivo de obter vantagens para si.³⁶

Assim, por meio de prova documental e oral, o empregador poderá comprovar a fraude no intervalo suprimido por meios de respostas ao Whats app, e-mail, atendimento de ligações a clientes e mais provas que venham comprovar o intervalo suprimido por dolo do trabalhador.³⁷

Importante ressaltar que a Lei nº 13.103/15, que regula o exercício da profissão de motorista, da ciência de que o motorista tem o intervalo de uma hora para descanso, podendo coincidir com sua parada obrigatória, *in verbis*:

Art. 235-C. [...] § 2º Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.³⁸

E ainda,

INTERVALO INTRAJORNADA. CARTÕES DE PONTO IDÔNEOS. Os controles de ponto possuem horários variados e estão assinados sendo idôneos. Ainda possuem a pré-assinalação do intervalo intrajornada, como observado na sentença. Neste caso, caberia à autora comprovar que não gozava regularmente do intervalo intrajornada. No entanto, não produziu prova testemunhal. (TRT-1 - RO: 00016131420145010551

³⁶ JUNIOR, Roberto. **Artigo 482 CLT Comentado – Motivo da Justa Causa do Empregado**. Em abr/2021. Disponível em: < <https://www.gabarite.com.br/dica-concurso/412-artigo-482-clt-comentado-motivos-da-justa-causa-do-empregado#:~:text=Artigo%20482%20CLT%20Comentado%20A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20contratual%20entre,pode%20haver%20o%20fim%20do%20contrato%20de%20trabalho.>> Acesso em: 10/11/2021.

³⁷ *Idem, ibidem*.

³⁸ BRASIL. **Lei nº 13.103**, de 2 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113103.htm>. Acesso em: 30/10/2021.

RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 30/04/2019, 9a Turma, Data de Publicação: 10/05/2019).³⁹

6. CONCLUSÃO

O artigo, realizou uma análise do instituto da intrajornada, a partir da reforma trabalhista de 2017, trazida pela lei nº 13.467, que dispôs de forma flexível sobre várias mudanças significativas ao instituto. E ainda, os benefícios e malefícios para o trabalhador e ao empregador, que podem sofrer sanção, caso o funcionário, registre de má fé, o término do seu repouso, com horário inferior ao estipulado pela lei.

Assim, conclui-se que ao final da pesquisa analisada o legislador em sua trajetória histórica no Direito do Trabalho, veio mostrando mudanças e melhorias através dos tempos, com harmonia e equilíbrio para se ter igualdade e paridade entre empregado e empregador, trazendo a partir das normas e condutas a serem seguidas, uma isonomia perante a justiça a qual é provocada quando necessário.

Vimos também que em alguns momentos ela é vaga ou incerta, é unilateral, “essa é a palavra”, visto que a justiça deve ser feita para todos com igualdade, tratando os desiguais nas medidas de suas desigualdades. Então, como podemos ver, mesmo sendo hipo ou hiper suficiente, seguimos a lei. Ora, como fala o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT, relacionando o instituto do intervalo da intrajornada, implica ao empregador o pagamento de indenização pelo valor suprimido com acréscimo de 50%, mas a Lei não assegura ao empregador caso o fato seja o inverso. Observa-se que, sendo a lei unilateral assegura ao empregado as possíveis manobras suscetíveis a erro intencional, pois, no momento que o assegura, também poderá o induzir a prática de má fé, se beneficiando da lei a seu favor.

Logo, é visível o progresso na Lei trabalhista através da Reforma na Lei 13.467/2017, trazendo para ambas as partes, benefícios e malefícios, todavia, sempre com intenção de melhorias para a coletividade no universo trabalhista. Comparando o antes e depois da reforma, ainda é preciso examinar cuidadosamente os pontos de possível atenção como o instituto do intervalo intrajornada, para que a lei seja bilateral.

REFERÊNCIAS

³⁹ JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1. **TRT-1 - RO: 0001613-14.2014.5.01.0551 RJ**, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 30/04/2019, 9a Turma, Data de Publicação: 10/05/2019 Disponível em: < <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/707195613/recurso-ordinario-ro-16131420145010551-rj/inteiro-teor-707195663>>. Acesso em: 03/10/2021.

AMANCIO, Felipe Moraes. **Flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos**, monografia, Universidade do sul de Santa Catarina, 2017. Disponível em: < <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6148/6/Monografia%20completa.pdf> >. Acesso em: 06/11/2021.

AZEVEDO, A, J. **Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Vol. 97, 2002.

BOSSA, Sonia. **Saiba o que mudou na reforma trabalhista**, publicado em fev//2019. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/71966/saiba-o-que-mudou-na-reforma-trabalhista> >. Acesso em 23/08/2020.

BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho**. VadeMecum JusPodivm: 2018, 3ªed., Salvador, 2018.

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: 30/10/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Distrito Federal e Tocantins. **TRT-10 0000265-31.2015.5.10.0015 DF**, Data de Julgamento: 10/08/2016, Data de Publicação: 26/08/2016. Disponível em: < <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf> >. Acesso em: 03/10/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho nº 437**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437 >. Acesso em: 21/09/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-145500-28.2010.5.17.0009**, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/02/2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3ed53e00ba416809c35bc552d27cbeeb>>. Acesso em: 23/09/2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

JUNIOR, Roberto. **Artigo 482 CLT Comentado – Motivo da Justa Causa do Empregado**. Em abr/2021. Disponível em: < <https://www.gabarite.com.br/dica-concurso/412-artigo-482-clt-comentado-motivos-da-justa-causa-do-empregado#:~:text=Artigo%20482%20CLT%20Comentado%20A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20contratual%20entre,pode%20haver%20o%20fim%20do%20contrato%20de%20trabalho.>> >. Acesso em: 10/11/2021.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1. **TRT-1 - RO: 0001613-14.2014.5.01.0551 RJ**, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 30/04/2019, 9ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2019 Disponível em: < <https://trt->

1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/707195613/recurso-ordinario-ro-16131420145010551-rj/inteiro-teor-707195663>. Acesso em: 03/10/2021.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT-5. **TRT-5 - RO: 0147200-63.2005.5.05.0004 BA**, Relator: DELZA KARR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/10/2006. Disponível em: < <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489171115/recurso-ordinario-ro-16769320145060003> >. Acesso em: 03/10/2021.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6. **TRT-6 - RO: 00016769320145060003**, Data de Julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma. Disponível em: < <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489171115/recurso-ordinario-ro-16769320145060003> >. Acesso em: 03/10/2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14.ed., Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2014.

PRAZERES, Irley Aparecida Correia. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Redeel, 2018.