



**REFLEXÕES SOBRE A CONCESSÃO DO INTERVALO INTERJORNADA AOS
SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO BRASIL**
**REFLECTIONS ON THE CONCESSION OF INTER-DAY BREAK TO FEDERAL
PUBLIC SERVANTS IN BRAZIL**

Danilo Scramin Alves¹

Fabiana David Carles²

Gabriel Aparecido Anizio Caldas³

Resumo: O presente artigo trata da análise da (des)necessidade de concessão do intervalo interjornada aos servidores públicos federais, assim compreendido o período mínimo de descanso entre o fim de um dia de trabalho e o início do seguinte, e a consequência de sua inobservância. Busca-se responder o questionamento: a Administração Pública Federal deve conceder o intervalo interjornada aos servidores, sob pena de sua responsabilização? Para esse fim, em primeiro lugar, é realizado um breve estudo sobre os servidores públicos enquanto trabalhadores, seguido por uma análise da jornada de trabalho e do intervalo interjornada no direito brasileiro. Em seguida, é estudado o dever de proteção aos servidores públicos enquanto trabalhadores e a proteção de sua jornada, enquanto regra de saúde laboral. Por fim, analisa-se diretamente a questão do dever de concessão do intervalo interjornada aos servidores públicos federais. Foi possível concluir que, apesar do silêncio normativo, não há óbice para o reconhecimento desse período de descanso, sendo, na verdade, medida que se impõe, sob pena de responsabilização da Administração Pública, havendo entendimento jurisprudencial e da própria Fazenda nesse sentido. Trata-se de pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e de método indutivo.

Palavras-chave: Servidor Público Federal; Administração Pública; Jornada de Trabalho;

¹ Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, em regime de cotutela, com dupla titulação. Doutorando em Direito pela Università degli Studi di Perugia, Itália, pela referida cotutela. Mestre em Direito pela Universidade de Marília - UNIMAR. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera, em Gastronomia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e em Direito do Consumidor, em Direitos Difusos e Coletivos e em Ensino da Língua Inglesa pela UniBF. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Uninorte e Licenciado em Letras Inglês/Português pelo Centro Universitário ETEP. Professor Titular do curso de Direito da Universidade Federal do Acre. Analista Processual do Ministério Público do Estado do Acre, coordenador do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional- CEAF.

² Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP. É Professora do Magistério Superior, área de Direito, em regime de Dedicação Exclusiva, pertencente ao Quadro Permanente de Pessoal Docente, do Campus de Cruzeiro do Sul da Universidade Federal do Acre - UFAC. Atua como coordenadora do curso de Direito, campus Floresta, desde 2020. Professora permanente do Programa de Pós-graduação de Ensino em Humanidades e Linguagens (Ppehl).

³ Doutorando em Estudos de Cultura Contemporânea pela Universidade Federal de Mato Grosso. Mestre pelo Centro Universitário Eurípides de Marília. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília. Atualmente é Professor do Magistério Superior pela Universidade Federal do Acre (UFAC), além de ser Advogado regularmente inscrito na OAB/SP 273.528 e OAB/MT 21.986.





Intervalo Interjornada; (Des)necessidade.

Abstract: The present article deals with the analysis of the (un)necessity of granting the inter-day break to federal public servants, understood as the minimum period of rest between the end of a working day and the beginning of the next, and the consequence of its non-observance. It seeks to answer the question: should the Federal Public Administration grant the inter-workday break to servants, under penalty of being held responsible? To this end, firstly, a brief study is conducted on public servants as workers, followed by an analysis of the working day and the inter-workday break in Brazilian law. Then, the duty to protect public servants as workers and the protection of their workday is studied, as a rule of occupational health. Finally, the question of the duty to grant the inter-day break to federal public servants is directly analyzed. It was possible to conclude that, despite the normative silence, there is no obstacle to the recognition of this period of rest, being, in fact, a measure that is imposed, under penalty of liability of the Public Administration, with jurisprudential understanding and the Public Administration itself in this sense. It is a qualitative, exploratory, bibliographic, and inductive method research.

Keywords: Federal Public Servant; Public Administration; Workday; Inter-day break; (Un)necessity.

1 INTRODUÇÃO

O tema que circunda a presente pesquisa diz respeito à necessidade de concessão de intervalo interjornada para os servidores públicos federais, em respeito à previsão constitucional de observância das normas de saúde, higiene e segurança aplicáveis aos trabalhadores. Apesar da amplitude dos direitos inerentes à temática, o trabalho tem como foco a análise da (im)possibilidade de que o intervalo interjornada seja aplicado a esses servidores, e qual a responsabilidade da Administração Pública quanto ao referido instituto.

O referido tema é de suma importância e merece a respectiva abordagem para a melhor compreensão dos estudiosos, pois, apesar da previsão constitucional de proteção às normas de saúde, higiene e segurança, o intervalo interjornada não é mencionado de maneira expressa, tendo sido inclusive descaracterizado como norma integrante daquelas que gozam dessa proteção, de acordo com o artigo 611-B da CLT, tornando possível que se acarrete desrespeito e prejuízo ao agente público.

Para tanto, o incremento do objeto de estudo será realizado por pesquisa bibliográfica, buscando explicar, em seu primeiro momento, quem é o agente público e quais as proteções constitucionais a ele previstas.

Outrossim, para uma melhor percepção se faz necessário que seja discorrido sobre a definição, as características e os elementos fundadores do intervalo interjornada, assim





entendido o período de descanso a ser concedido ao trabalhador entre o fim de uma jornada de trabalho e o início da seguinte, e como ele se faz necessário para garantia protetiva ao trabalhador.

Por fim, o trabalho analisará como as normas de proteção constitucional devem ser aplicadas aos agentes públicos como forma de preservação das condições mínimas de labor, protegendo os agentes contra eventuais abusos do próprio Estado.

Oportuno salientar que a observância à proteção do intervalo interjornada dispõe de significativa importância ao Direito Administrativo, orientando os agentes públicos para a não violabilidade de seus direitos.

Neste interim, cabe às fontes do direito debater amplamente sobre o tema, tendo em vista o dever de garantir a segurança e a preservação da saúde dos agentes públicos ao ambiente de trabalho em seus aspectos físicos, morais e sociais.

O intervalo interjornada é um direito assegurado aos trabalhadores para repousarem entre duas jornadas de trabalhos diárias, com o escopo de garantir seu descanso e consequentemente a diminuição de riscos ao labor, devendo ser aplicado para a preservação da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, para que não ocorra abusos por parte do Estado aos agentes públicos, e consequentemente prejuízos, se faz necessária a observância do respectivo intervalo. Por derradeiro, a garantia às normas de higiene, saúde e segurança aos agentes públicos prevista na Constituição Federal é o alicerce da necessidade de aplicação e respeito ao intervalo interjornada.

Dessa maneira, o presente artigo objetiva esclarecer os leitores sobre a necessidade de aplicação do intervalo interjornada aos agentes públicos e, em caso de desrespeito, quais os direitos que os servidores públicos poderão pleitear para que tenham suas normas constitucionais respeitadas ou reparadas.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com objetivo exploratório, baseada em uma revisão bibliográfica a partir da literatura especializada e das normas e entendimentos jurisprudenciais que tratam do tema dos servidores públicos e do intervalo interjornada de forma específica, com método de pesquisa indutivo.



2 SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS EM ÂMBITO FEDERAL ENQUANTO AGENTES PÚBLICOS

Antes de discutir a amplitude dos direitos dos servidores públicos estatutários em âmbito federal, se apresenta fundamental compreender a partir da doutrina especializada qual é a definição de servidor público federal, por meio de um processo de caracterização específica que diferenciaria esse trabalhador dos demais prestadores de serviços reconhecidos no direito brasileiro, em um procedimento de especificação partindo de premissas gerais.

A terminologia “agente público” é a expressão utilizada de maneira generalista para todas as pessoas naturais que desenvolvem uma função pública, independente de remuneração, temporalidade e vínculo formal.

A lei n. 8.429/92, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude de prática de atos de improbidade administrativa, em seu artigo 2º, define quem é o agente público da seguinte forma:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se agente público o agente político, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades referidas no art. 1º desta Lei. (BRASIL, 1992)

No mesmo sentido, o artigo 73º, § 1º da Lei 9.504/97, que estabelece normas para eleição, aduz:

§ 1º Reputa-se agente público, para os efeitos deste artigo, quem exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nos órgãos ou entidades da administração pública direta, indireta, ou fundacional. (BRASIL, 1997)

Nesse ínterim, a partir da leitura dos textos normativos, os agentes públicos podem ser divididos em diversas espécies, podendo ser agentes políticos, agentes militares, ocupantes de cargos de comissão, contratados temporariamente, empregados públicos, agentes honoríficos e servidores públicos estatutários.

É imperativo que se destaque que, em regra, cada tipo de agente público possui um sistema de regras específicas que regem a execução de suas atividades, tornando,



essencialmente, seus arcabouços normativos distintos e plurais. Assim, em uma pesquisa cujas dimensões estão previamente estabelecidas, sem que se possa analisar as particularidades de cada agente público, torna-se condição, para um resultado funcional do estudo, que seja realizado um recorte específico, que, neste caso, será o tratamento específico das normas de jornada aplicáveis aos servidores públicos federais.

Importante frisar que os servidores públicos federais correspondem a grande parcela dos agentes públicos e desempenham sua função com remuneração e em caráter habitual. Vale destacar a diferença entre os titulares de cargos públicos e os ocupantes de empregos públicos, posto que os primeiros serão regidos por estatuto próprio enquanto os demais estão protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) embora ingressem por intermédio de concurso público.

O enfoque da presente discussão, como dito, ocorrerá em relação aos servidores públicos estatutários no âmbito federal (lei n. 8.112/90) e seus direitos relativos à jornada de trabalho, relacionamento a proteção prevista no estatuto e na Carta Magna, visto que em nessa situação não há a natureza contratual e sim relação própria de direito público.

Necessário se torna elucidar que o regime estatutário é típico das pessoas jurídicas de direito público, sendo um regime jurídico vinculado ao Direito Administrativo e tem como características a pluralidade normativa, vínculo legal, processo e julgamento pela Justiça Comum.

Em relação aos regimes jurídicos, o cargo público é mais protetivo e vantajoso para o agente devido à estabilidade das funções, adquirida após o estágio probatório de três anos, sendo ainda garantidos os direitos trabalhistas, como salário mínimo, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário família, duração do trabalho normal (não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais), repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário, férias anuais com um terço, licença gestante, licença paternidade, proteção do mercado de trabalhado da mulher, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, proibição de diferença salarias. (MAZZA, 2022, p.1086/1088).

Essa situação retrata o artigo 39, §3º, da Constituição Federal que estabelece que são aplicados “aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos





diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.” (BRASIL, 1988).

Mister evidenciar que o direito dos servidores públicos a receberem pelo serviço extraordinário não depende de regulamentação legal, posto que, para o Supremo Tribunal Federal, a norma constitucional tem eficácia plena. Nesse sentido, Alexandrino (2021, p. 353) discorre que “todos os servidores estatutários da administração pública brasileira fazem jus ao pagamento de ‘horas extras’ em valor cinquenta por cento superior, no mínimo, ao da hora normal, mesmo que esse direito não esteja explicitado na lei (estatuto) respectiva.”

Realizadas as considerações iniciais em relação aos servidores públicos estatutários no âmbito federal, é necessário discorrer sobre a necessidade de proteção e aplicação do intervalo interjornada para tal categoria de agente público, diante da importância de que seja garantida a proteção física, psíquica e social dos trabalhadores.

2 DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O INTERVALO INTERJORNADA

A jornada de trabalho e os intervalos são assuntos que estão atrelados com o histórico do Direito do Trabalho e possuem relevante importância para questões atinentes ao meio ambiente saudável e adequado dos trabalhadores.

A duração do trabalho engloba não apenas o tempo realmente laborado, mas também o tempo em que o trabalhador ficou ou não a disposição do tomador de serviços, englobando assim os intervalos e demais peculiaridades do contrato de trabalho.

Durante a jornada de trabalho se faz necessária a concessão de intervalos para repouso e alimentação com a finalidade de garantir a adequada condição física e mental do trabalhador, além de buscar assegurar o convívio familiar e social.

Esses intervalos podem ser concedidos dentro da mesma jornada de labor, sendo chamados de intervalos intrajornadas, ou entre as duas jornadas diárias que recebem a nomenclatura de intervalo interjornada.

Em ambos os casos, tais intervalos são decorrentes de necessidades biológicas, econômicas e sociais como forma de garantir a dignidade humano dos trabalhadores, posto que estão ligados diretamente a saúde, higiene e segurança do trabalho em conformidade com a Convenção 155 da OIT, com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e



Culturais (ONU) e ainda pelo Protocolo de San Salvador (OEA).

Não obstante, salienta-se que o recorte da pesquisa privilegia o estudo do intervalo interjornada que, segundo Leite (2022, p.1058), é “aquele que ocorre entre duas jornadas diárias de trabalho. Vale dizer, entre o término de uma jornada e o início da outra, a lei determina um específico número de horas para que o empregado possa repousar, geralmente fora do estabelecimento.”

Da mesma forma, Delgado (2019, p. 1137) defende que:

[...] prevê a ordem jurídica os intervalos entre as jornadas (dia e outro de labor). Definem-se tais intervalos como lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela suspensão da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 66, estabelece que “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”. (BRASIL, 1943)

A fundamentação do período mínimo de descanso está relacionada a aspectos sociais, econômico e biológicos, posto que sua ausência pode ocasionar problemas com seus familiares e amigos, gerando conflitos e distúrbios sociais, queda de rendimento e produtividade, além de causar extremo cansaço ao trabalhador e, conseqüentemente, danos a sua saúde, respectivamente.

Inclusive, o reconhecimento do Estado da importância das normas de intervalo é tida como conquista histórica dos trabalhadores, em proteção a esses aspectos. Conforme relatam Lenza e Silva (2022, p. 116):

A limitação da duração do trabalho é considerada uma das principais conquistas dos trabalhadores na história mundial e do Brasil, tendo como objetivo proteger os trabalhadores dos abusos dos empregadores, evitando que sejam fixadas cargas horárias exaustivas de trabalho

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros (2005, p. 642) reconhece, historicamente, que os intervalos têm como finalidade “propiciar ao trabalhador oportunidade de alimentar-se, descansar e repor suas energias”, sendo a sua concessão “indispensável na medida em que o trabalho realizado em jornadas prolongadas contribui para a fadiga física e psíquica,





conduzindo à insegurança no ambiente de trabalho”.

Assim, a supressão desse intervalo causa real prejuízo ao trabalhador e em todo seu grupo social, o que deve implicar no pagamento de horas extraordinárias com o respectivo adicional ao trabalhador, como forma de retribuição pelo desgaste multifacetado imposto pela jornada ininterrupta.

Neste contexto, é interessante destacar que os servidores públicos federais, regidos pela lei n. 8.112/1990, em seu artigo 61, V, possuem previsão legal na qual é assegurada, além dos vencimentos e vantagens retribuições, gratificações e adicionais, especialmente o adicional pela prestação do serviço extraordinário.

Nesse norte, o referido mandamento estabelece que o trabalho extraordinário deverá ter sua remuneração acrescida de 50% (cinquenta por cento) em relação a hora de trabalho normal, sendo permitida apenas em situações excepcionais e temporárias, respeitando ao limite máximo de duas horas por jornada, em conformidade com os artigos 73 e 74 da Lei que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Dessa forma, diante da previsão legal do intervalo interjornada para os trabalhadores e partindo da ideia que sua supressão gera o pagamento de horas extraordinárias, e estando esse direito à indenização por tais horas inserido no rol específico dos servidores federais, é possível concluir que deve ser aplicado o pagamento pelo labor ininterrupto aos servidores públicos federais estatutários como mecanismo para preservação de sua saúde mental, física e social, cuja supressão deverá acarretar o pagamento de horas extraordinárias.

3 A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS ESTATUTÁRIOS, SUPOSTO CONFLITO NORMATIVO DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CLT E APLICAÇÃO DAS NORMAS ADMINISTRATIVAS

Os servidores públicos federais estatutários possuem garantia às previsões de proteção a inúmeros direitos previstos na Constituição Federal, em especial aqueles relacionados à proteção e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Partindo dessa premissa, não é forçoso concluir que as normas atinentes à proteção do



intervalo interjornada devam ser aplicadas aos servidores de maneira ampla e irrestrita, pelos fundamentos que serão expostos a seguir.

No entanto, a CLT, no parágrafo único do artigo 611-B, acabou por criar uma aparente confusão na possibilidade de aplicação do intervalo interjornada enquanto direito que diz respeito às normas de higiene, saúde e segurança, ao dispor expressamente que esse tipo de intervalo não faz parte do rol de direitos trabalhistas constantes na referida categoria especial de garantia constitucional.

Luciano Martinez (2018, p. 488), ao analisar a exclusão do intervalo das normas de higiene, saúde e segurança, defende que sua incorporação se deu em ataque direto à Súmula 437 do TST, e complementa dizendo que esta se trata de “uma assertiva de difícil assimilação, pois não há pesquisa doutrinária que desconheça a regular fruição de intervalos e a prestação de trabalho dentro dos limites exigidos por lei como fatores influentes na agregação de saúde e de segurança laboral.”

Similarmente, desenvolve Mauro Schiavi (2022, p. 489):

Diante dos referidos dispositivos legais, ficou superado o entendimento firmado na Súmula 437, II, do TST. No entanto, a interpretação dos referidos arts. 611-A e 611-B, parágrafo único da CLT, não pode ser isolada e sim compatibilizadas com o ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional de proteção do trabalho humano, principalmente os dispositivos relacionados ao direito ao descanso, ao lazer e à saúde do trabalhador. Diante disso, a redução do intervalo por meio de norma coletiva somente deve ser validada, se a redução ao intervalo permitir que o trabalhador possa ter efetivo direito ao descanso à alimentação durante a jornada de trabalho.

Ocorre que, essa normativa não pode ser aplicada aos servidores públicos federais, posto que em conformidade com a parte final do dispositivo ela se refere a situações dispostas no artigo, que, no caso em tela, relacionam-se com impossibilidade/possibilidade de negociação coletiva ou acordo coletivo de algumas normas, situação decorrente da flexibilização trabalhista proveniente das reformas da Lei n. 13.467/2017.

Tal disposição também não pode alcançar os servidores públicos, conforme explica José Cairo Júnior (2021, p. 1455), diante do reconhecimento do STF, por meio de julgamento de ADI, da impossibilidade de celebração de acordos e convenções coletivas por servidores públicos, face ao princípio da legalidade.

No mais, como é sabido, os servidores públicos federais, por expressa determinação





legal, possuem o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, fato este que por si só já confirma a necessidade de aplicação e respeito do intervalo interjornada para os servidores.

Ademais, tem-se que levar em consideração a Declaração Universal dos Direitos dos Homens, em que toda pessoa tem direito ao descanso e à remuneração, bem como a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho que versa sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho.

Vale destacar que em regra os servidores públicos federais estatutários não possuem previsão normativa para concessão do referido intervalo interjornada, existindo, assim, uma lacuna legislativa que deve ser interpretada com base nos princípios da administração pública e da dignidade da pessoa humana, devendo ser respeitado em especial o direito ao meio ambiente adequado do trabalho.

Para melhor explicar a supramencionada situação, tem-se que a normativa aplicada aos servidores públicos federais no tocante ao regramento da jornada de trabalho é remissa, pois, no artigo 39, §3º, da Carta Magna ao dispor sobre os direitos aplicáveis aos servidores públicos faz menção expressa ao artigo 7º do mesmo diploma legal. Por conseguinte, foi instituída de forma infraconstitucional, por meio da Lei n.º 8.112/90, que apenas disciplinou a duração máxima do trabalho semanal.

Nesse sentido, constatou-se fundamental indagar e investigar se o intervalo interjornada pode ser concedido ou suprimido, tendo como fundamento de decisão a interpretação da administração pública sobre o cabimento ou não desse direito aos servidores públicos federais estatutários.

4 A APLICABILIDADE DO INTERVALO INTERJORNADA AOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

A administração pública possui poderes e deveres. Dentre os poderes pode-se citar o poder discricionário por meio do qual a legislação atribui certa margem de liberdade diante da situação concreta.

Importante se faz dizer que o direito discricionário está adstrito a demarcações, sendo as fronteiras a própria lei e as bases nucleares do direito administrativo, em especial a razoabilidade e a proporcionalidade.



Segundo Alexandrino (2021, p.233):

Poder discricionário é o conferido à administração para a prática de atos discricionários (e sua revogação), ou seja, é aquele em que o agente administrativo dispõe de uma razoável liberdade de atuação, podendo valorar a oportunidade e conveniência da prática do ato, quanto ao seu motivo, e, sendo o caso, escolher, dentro dos limites legais, o seu conteúdo (objeto).

Neste diapasão, é imprescindível compreender que, ao cruzar a fronteira dos limites legais ou a ferir os princípios do direito administrativo, incorre-se em uma atuação inadequada, configurando-se assim a arbitrariedade.

Dessa maneira, embora seja conferida a Administração Pública a autonomia no regramento dos intervalos de descanso, em específico no caso do intervalo interjornada sua atuação não poderá ser arbitrária, mas sim pautada em legislações e máximas sobre o assunto.

Ante os argumentos expostos, o direito ao intervalo interjornada para os servidores públicos federais deverá ser alicerçado por paradigmas mínimos, como os direitos sociais, a garantia de um meio ambiente de trabalho adequado e saudável, e em especial a redução dos riscos do trabalho para preservação da segurança, higiene e saúde dos servidores.

Nesse aspecto, é cristalina e límpida a norma do artigo 7º, inciso XXII da Lei Maior, que assegura aos servidores públicos federais estatutários a proteção e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Conforme Alice Monteiro de Barros (2005, p. 642):

A finalidade dos intervalos intrajornada e interjornada é propiciar ao trabalhador oportunidade de alimentar-se, descansar e repor suas energias. Sua manutenção é indispensável na medida em que o trabalho realizado em jornadas prolongadas contribui para a fadiga física e psíquica, conduzindo à insegurança no ambiente de trabalho.

Com efeito, dada a importância do tema e devido aos aspectos que ultrapassam as questões econômicas, o servidor público federal estatutário deve ter a garantia ao intervalo mínimo entre as jornadas de trabalho no serviço público, como maneira de preservar suas condições sociais, mentais e biológicas para o correto e eficiente exercício de seu cargo, evitando ou ao menos minimizando sobremaneira o risco de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Importantes são as lições de Delgado (2019, p. 122):





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

Por tais razões, se a própria administração pública, por intermédio da utilização de normas de saúde, medicina e segurança do trabalho, busca garantir o bem-estar social, ela deve utilizar deste regramento para os seus próprios servidores.

Este fundamento pode ser verificado inclusive ao longo do texto constitucional, em seu artigo 196 e 197 que assim dispõem:

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

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado (BRASIL, 1988)

Neste mesmo Norte tem-se que o decreto n.º 1.590/95 trouxe regras sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações federais, limitando a jornada máxima e garantindo o intervalo intrajornada. No entanto, novamente silenciou-se sobre o intervalo interjornada.

Portanto, diante da ausência normativa, deve-se aplicar o artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho que prevê o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, com base em uma interpretação hermenêutica pautada da similaridade e similitude da situação.

Não menos importante, deve-se evidenciar que a situação da aplicabilidade do intervalo interjornada aos agentes públicos em destaque possui como suporte a saúde pública, médica e segurança do trabalho, legitimando e garantindo sua aplicação para além dos empregados celetistas, mas devendo ser aplicada e respeitada no labor realizado pelos servidores públicos federais.



As supramencionadas normas, em especial aos intervalos interjornada, têm nítido caráter de norma de saúde pública, não podendo ser suplantadas pela ação dos indivíduos e dos grupos sociais, devendo ser colocado como valor intransponível para a constante evolução e respeito as condições de saúde, higiene e segurança, e o desrespeito dessas normas, ao invés de reduzir esse risco, aprofunda dessa situação. (DELGADO, 2019, p. 1122)

Conforme Henrique Correia (2021, p. 457):

As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública, portanto, são normas de indisponibilidade absoluta, portanto não cabe flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato.

Com efeito, se há o caráter público, portanto geral, das normas de proteção à saúde dos trabalhadores, não há como admitir que uma parcela desses trabalhadores, especificamente os servidores públicos federais, não tenha acesso aos mesmos direitos.

Com base no cenário apresentado, independentemente de o trabalhador pertencer ao regime estatutário ou privado (celetista), devem ter respeitados as máximas constitucionais e os princípios norteadores de todo o regramento jurídico como forma de poder usufruir de condições mínimas de saúde, lazer e segurança, por serem temas de ordem pública e de aplicação obrigatória e coercitiva.

Nessa mesma direção, diante da ausência normativa, diversas entidades e órgãos da Administração Pública estão respeitando a referida norma e garantindo aos servidores condições adequadas, baseada em pareceres da Advocacia Geral da União.

Vale destacar que no parecer n.º GQ 145, da Advocacia Geral da União, modificado pelo Parecer AM.04, sustentou-se a aplicação analógica de disposições previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas, em especial a aplicabilidade do intervalo interjornada de no mínimo 11 (onze) horas.

Para melhor compreensão, deve-se destacar que o referido parecer atualmente preza pela possibilidade de que os trabalhadores da saúde realizem jornadas superiores a 60 (sessenta) horas semanais, desde que respeitado o repouso de onze horas, no mínimo, entre duas jornadas (interjornada) com o escopo de garantir a integridade mental, física e social dos servidores, garantindo assim a eficiência do servidor no desenvolvimento de suas competências.

Nesse mesmo diapasão, importa mencionar a Nota 114/2010/DECOR/CGU/AGU que



realizou ponderações sobre o Parecer n.º GQ 145 e aduziu que a limitação de jornada decorre de cálculo que parte da premissa de que ao servidor deve ser concedido intervalo interjornada, de, ao menos, 11 horas.

Não menos importante, ao respeitar o intervalo interjornada para os servidores públicos estatutários, cumpre-se o princípio constitucional da eficiência no serviço público, posto que o labor ocorrerá em cumprimento às normas de higiene e saúde, garantindo o objetivo da administração pública.

Nessa linha, sabe-se que o princípio da eficiência foi introduzido no artigo 37 da Carta Magna por meio da Emenda Constitucional 19/1988 com a ideia de se consolidar a Administração Gerencial. (OLIVEIRA, 2021, p. 109)

No mais, o princípio da eficiência também está relacionado com a maneira de atuação do servidor público, do qual espera-se um excelente desempenho de suas atribuições para que se possam obter os melhores resultados possíveis, e isso apenas ocorrerá se ele estiver em adequadas condições mentais, físicas e sociais, o que consolida ainda mais a necessidade de aplicação do intervalo interjornada, posto que está diretamente relacionado com o Princípio da Eficiência do Direito Administrativo.

Essa mesma lição é abordada por Alexandrino (2021, p.220/221) que aduz: “O objetivo do princípio da eficiência é assegurar que os serviços públicos sejam prestados com adequação às necessidades da sociedade que os custeia. A eficiência, aliás, integra o conceito legal de serviço público adequado.”.

Nessa conclusão, é cediço que para cumprir com os princípios norteadores do Direito Administrativo, e ainda em conformidade com os pareceres da Advocacia Geral da União e em total respeito a Carta Magna todas as entidades e órgãos da administração pública devem observar e respeitar o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o término e o início de uma nova jornada para respeitar as normas de higiene, saúde e segurança dos servidores e assim garantir a redução aos riscos do labor, o meio ambiente do trabalho saudável e a efetividade do princípio da eficiência.

Admitindo-se, com base nas explanações anteriores, a necessidade de concessão do intervalo interjornada, não há como deixar de tecer considerações sobre o efeito do desrespeito, por parte da Administração Pública, do período que se destinava a esse modelo de descanso do servidor.



Em regra, o intervalo interjornada não é remunerado. No entanto o seu desrespeito pode acarretar a remuneração como horas extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional, em conformidade com a Súmula n. 110 do Tribunal Superior do Trabalho para os trabalhadores celetistas. Ademais, em decorrência da natureza das normas a sua desobediência pode acarretar faltas administrativas.

Não obstante a tais situações, a ausência de concessão desse intervalo pode ocasionar a supressão da ideal integração pessoal do trabalhador com sua família e comunidade, e tal usurpação pode desencadear danos morais e existenciais passíveis de indenização.

Nesse contexto, vale destacar a previsão legal do artigo 73, contido na Lei 8.112/90 que garante ao servidor público federal estatutário o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho. Logo suprimido ou não concedido tal intervalo, uma das consequências possíveis seria o pagamento do referido adicional.

Importante frisar que o adicional apenas decorre de uma condição gravosa ou complexa do trabalho realizado, sendo que o adicional de hora extra decorre da prestação do trabalho além do limite máximo legal.

Para adequada compreensão, tem-se que a base cálculo da hora adicional deve ser calculada com o complexo salarial e não apenas o salário base, ou seja, se faz necessário a somatória das parcelas de natureza salarial dividida pela quantidade de horas laboradas no mês, em conformidade com a súmula 354 do TST (BEZERRA, 2022, p. 990).

Ainda nesse sentido, faz imperiosa a lição de José Cairo Júnior (2021, p. 595):

É muito importante não confundir horas extras com o adicional de horas extras. A primeira parcela é, na verdade, o próprio salário-base do empregado, pois tem relação direta com a quantidade de trabalho prestado ou pelo simples fato do empregado permanecer à disposição do empregador. Já o adicional respectivo constitui um complemento salarial e, desse modo, possui natureza diversa.

A ausência de concessão de intervalo interjornada pode acarretar uma grave lesão ao tempo que deveria ser proporcionado a família, a sociedade. Tal situação, no decorrer do tempo, poderá resultar em danos físicos e psíquicos aos trabalhadores capaz de criar o dano existencial, apto à indenização prevista no artigo 5º, V e X da Constituição Federal e no artigo 186 do Código Civil (DELGADO, 2019, p.782).

Não menos importante, vale enfatizar que o intervalo interjornada está intimamente relacionado com as normas de segurança, medicina e higiene do trabalho e seu descumprimento



tem como resultado dano permanente aos trabalhadores e responsabilidades nas esferas civil, administrativa e penal aos responsáveis podendo gerar pagamento indenizatório ou compensatório.

Além das consequências remuneratórias decorrentes da ausência da concessão do intervalo interjornada, por se tratar de uma situação aplicada especifica aos servidores públicos federais, deve-se respeitar as regras do Direito Administrativo, em especial os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade publicidade e eficiência, além de se atentar para os poderes e deveres da administração pública.

Nesse diapasão, decorrente da aplicabilidade do direito administrativo para os servidores públicos federais, deve-se colacionar o poder dever de agir na qual implica em um poder de desempenhar as correspondentes funções públicas e um dever de exercício das funções, sendo que a omissão do agente poderá ensejar responsabilidade civil da administração pública pelos danos que possam ser causados pela omissão legal. (MAZZA, 2022, p. 230).

Assim, diante das previsões constitucionais, das normativas aplicáveis aos servidores públicos, os princípios administrativos e as normas de higiene, segurança e saúde a omissão em regulamentar o referido intervalo pode ocasionar responsabilidade. Nessa linha, tal supressão pode ser considerada como uma ilegalidade por parte da administração pública na forma omissiva, sendo considerada como um abuso ou excesso de poder.

Essa conclusão é possível de ser alcançada visto que, em que pese os tribunais ainda não pareçam ter sido provocados para tratar especificamente sobre a questão da concessão ou não do intervalo interjornada aos servidores públicos federais, ou, caso tenham sido provocados, não julgaram ainda a questão, já houve, em análises que tratavam de outros objetos, discussões afetas.

É significativo apontar que a discussão sobre o intervalo interjornada era quase sempre levantada nas discussões acerca da possibilidade ou não de acumulação de cargos, visto que o Parecer GQ n. 145 da AGU utilizava exatamente o argumento da necessidade desse período de repouso como fundamento para a negativa da acumulação pleiteada.

Ao analisar o pedido, porém, os tribunais faziam aceno ao parecer, confirmando a visão da Fazenda no sentido de que o intervalo teria que ser respeitado. Nesse sentido, pode-se citar julgado do TRF-1:



CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. ACUMULAÇÃO DE CARGOS. ÁREA DE SAÚDE. ARTIGO 37, XVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. JORNADA SEMANAL SUPERIOR A SESENTA HORAS. IMPOSSIBILIDADE. 1. O Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do MS 19.336/DF, DJe de 14/10/2014, consignou que "o Parecer GQ-145/98 da AGU, que trata da limitação da jornada, não esvazia a garantia prevista no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, ao revés, atende ao princípio da eficiência que deve disciplinar a prestação do serviço público, notadamente na área de saúde". 2. A limitação da jornada a 60 (sessenta) horas semanais apoia-se, também, no entendimento do Tribunal de Contas da União, máxime para se garantir o intervalo interjornadas (mínimo de 11 horas) e entre as jornadas de 6 horas (mínimo de 1 hora), não com vistas a evitar coincidência entre os horários, mas pela natural preocupação com a eficiência e a otimização do serviço público. 3. Pela aplicação do princípio da eficiência administrativa em termos teóricos, para garantia do desempenho das atribuições dos cargos sem prejuízo da higidez física, mental e profissional dos servidores e até da população que se socorre do sistema público de saúde, revela-se impossível a acumulação dos cargos públicos pretendida pela apelada, tendo em vista que as jornadas, somadas, totalizam 80 (oitenta) horas semanais. 4. Apelação da parte ré e remessa oficial parcialmente providas. (TRF-1 - AC: 00010275520074013800 0001027-55.2007.4.01.3800, Relator: JUIZ FEDERAL WAGNER MOTA ALVES DE SOUZA, Data de Julgamento: 16/03/2016, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 22/04/2016 e-DJF1)

Além disso, em julgado que tratava do mesmo assunto, na mesma pauta de julgamento, houve inclusive o reconhecimento do TRF-1 de que o intervalo interjornada para os servidores públicos federais é obrigatório como forma da garantia do princípio da eficiência, sendo reflexo da proteção da saúde do servidor, visando a otimização dos serviços públicos e o descanso do agente público:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. ACÚMULO DE CARGOS NA ÁREA DE SAÚDE. SERVIDOR PÚBLICO. MÉDICO. CARGA HORÁRIA SEMANAL SUPERIOR A 60 HORAS. IMPOSSIBILIDADE. 1. A Constituição Federal, em seu art. 37, XVI, c, permite a acumulação remunerada de dois cargos ou empregos públicos privativos de profissionais de saúde com profissões regulamentadas, exigindo-se que haja compatibilidade de horários. 2. Acerca do referido tema, o Superior Tribunal de Justiça tem reiterado o entendimento de que a cumulação de cargos deve atender ao princípio da eficiência e às demais normas de saúde no trabalho, tais como intervalos intra e interjornada, aplicando-se, para tanto, o limite de 60 horas adotado pelo TCU. 3. "Também merece relevo o entendimento do Tribunal de Contas da União no sentido da coerência do limite de 60 (sessenta) horas semanais - uma vez que cada dia útil comporta onze horas consecutivas de descanso interjornada, dois turnos de seis horas (um para cada cargo), e um intervalo de uma hora entre esses dois turnos (destinado à alimentação e deslocamento) -, fato que certamente não decorre de coincidência, mas da preocupação em se otimizarem os serviços públicos, que dependem de adequado descanso dos servidores públicos. Ora, é limitação que atende ao princípio da eficiência sem esvaziar o conteúdo do inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal." (STJ, MS 19.300/DF, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJe de 18/12/2014). 4. Ressalte-se que superveniência de aposentadoria não tem o condão de afastar a incompatibilidade dos cargos. Isto porque a Constituição Federal proíbe a percepção de aposentadoria e remuneração de cargos quando estes não forem acumuláveis na atividade (art. 37, XVI





e § 10º da CF/88), ressalvando-se ao autor a opção de optar pelos proventos de um dos cargos exercidos. 5. Sentença mantida. 6. Apelação não provida. (TRF-1 - AC: 00345511120094013400 0034551-11.2009.4.01.3400, Relator: JUIZ FEDERAL EMMANUEL MASCENA DE MEDEIROS, Data de Julgamento: 16/03/2016, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 07/04/2016 e-DJF1)

Assim sendo, o tribunal deixa claro que a concessão do intervalo interjornada é medida que se impõe, sendo inclusive argumento para impossibilitar o acúmulo de cargos. Ora, se esse argumento é levantado pela Fazenda, não há como a própria Fazenda afastar sua incidência em suas relações com servidores públicos.

Nesse sentido, deve ser guardado o período de descanso de 11 horas, conforme reconhecido pela AGU e confirmado em julgados, a título de intervalo interjornada, sob pena de indenização substitutiva aos servidores que não tiveram tal período respeitado.

Dessa maneira, fica nítida a importância da discussão do tema, visto que o referido direito está esculpido no ordenamento jurídico como um todo, devendo ser respeitado para este grupo específico de trabalhadores, ou seja, os funcionários públicos federais, e seu desrespeito poderá acarretar consequências ao erário público, devido ao pagamento de horas extraordinárias, eventuais indenizações por danos e ainda responsabilidade pela omissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo analisou, por meio de pesquisa bibliográfica, os pontos necessários para a melhor compreensão do intervalo interjornada e sua (in)aplicabilidade para os servidores públicos estatutários federais diante da ausência legislativa sobre o tema.

Verificou-se que o intervalo está inteiramente ligado a normas de higiene, saúde e segurança e possuem o objetivo de reduzir riscos ao meio ambiente do trabalho e deve ser respeitado e garantido ao servidor público, posto que se insere nas proteções constitucionalmente previstas.

No mais, por se tratar de servidores públicos protegidos pelo direito administrativo, deve-se observar os princípios constitucionais aplicáveis, ou seja, a legalidade, impessoalidade moralidade, publicidade e eficiência, sendo que o princípio da eficiência só será alcançado caso os servidores estejam em adequadas condições físicas, psíquicas e sociais para desenvolver seu labor, estando essa condição interligada com o limite da jornada de trabalho e o respeito ao intervalo interjornada.



Deste modo, o direito ao intervalo interjornada aos servidores públicos federais estatutários se manifesta como mecanismo necessário e deverá ser respeitado e até mesmo regularizado pela Administração Pública para garantia da dignidade humana dos servidores, além de evitar lesão ao erário e responsabilidade civil do estado.

Nesse mesmo sentido, os direitos sociais, convenções e tratados internacionais corroboram com a necessidade mínima de descanso entre as jornadas laborais, sendo inclusive extraído do entendimento jurisprudencial e doutrinário a necessidade de respeito ao intervalo interjornada em caso de jornadas superiores a 60 (sessenta) horas semanais.

Verifica-se que é dever da Administração Pública garantir e zelar pela harmonia do ambiente de trabalho, respeitando as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho para evitar riscos e assim respeitar direitos fundamentais.

Nesse mesmo Norte, diante da ausência específica de norma sobre o tema e perante a necessidade de respeito aos princípios constitucionais do direito administrativo, o intervalo interjornada deverá ser garantido, sob pena de consequências econômicas, com o pagamento da jornada faltante com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora e ainda sobre a possibilidade de indenização por danos extrapatrimoniais.

Por derradeiro, diante da sua omissão, a Administração Pública poderá responder por atos de ilegalidade devido ao abuso ou excesso de poder pela falta de regulamentação do intervalo ou mesmo pela sua supressão.

Nesta seara, o intervalo interjornada encontra-se em total observância dos direitos dos servidores públicos federais estatutários, como forma de respeito a dignidade da pessoa humana e garantia do meio ambiente do trabalho adequado, cumprindo as diretrizes da Constituição Federal de 1988, sendo que sua supressão/omissão ensejam ilegalidades sendo passíveis de penalidades nas diversas esferas.

Nessa conjectura, conclui-se que o intervalo interjornada de no mínimo 11 (onze) horas entre o término de uma jornada de trabalho e o início de outra deverá ser respeitado para todos os servidores públicos federais, e o seu descumprimento poderá acarretar o pagamento de horas extras, indenizações em caso de supressão e até mesmo em responsabilização da Administração Pública diante de sua omissão.

Por fim, o intervalo interjornada deverá ser respeitado para que não ocorram abusos e e para que se preserve os direitos fundamentais dos servidores, não prejudicando a saúde, a



segurança, a higiene e o convívio social dos servidores e por derradeiro garantir um ambiente de trabalho harmônico e saudável, além de garantir a qualidade do serviço público prestado e o princípio da eficiência.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo Vicente Paulo. **Direito Administrativo Descomplicado**. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 out. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**, Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 04 out. 2022.

BRASIL. Lei 8.429, de 2 de junho de 1992. **Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências**. Brasília, DF, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em 04 out. 2022.

BRASIL. Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997. **Estabelece normas para as eleições**. Brasília, DF, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em 04 out. 2022.

BRASIL. **Parecer n. GQ 145 de 30 de março de 1998**. Publicado no Diário Oficial da União em 01 de abril de 1998. Disponível em <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:advocacia.geral.uniao:parecer:1998-03-16;gq-145>. Acesso em 10 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região (1. Turma). **Apelação Cível n. 0001027-55.2007.4.01.3800**. Constitucional. Administrativo. Servidor público. Acumulação de cargos. Área de saúde. Artigo 37 XVI da Constituição Federal. Jornada semanal superior a sessenta horas. Impossibilidade. Relator Juiz Federal Wagner Mota Alves de Souza, 16 de março de 2016. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-1/340051372>. Acesso em 10 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região (1. Turma). **Apelação Cível n. 0034551-11.2009.4.01.3400**. Constitucional. Administrativo. Acúmulo de cargos na área de saúde. Servidor Público. Médico. Carga horária semanal superior a 60 horas. Impossibilidade. Relator Juiz Federal Emmanuel Mascena de Medeiros, 16 de março de 2016. Disponível em





<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-1/339876465>. Acesso em 10 out. 2022.

CAIRO Jr., Jose. **Curso de direito do Trabalho**. 17 ed. ver. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2021.

CORREIA, Henrique. **Resumo de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LENZA, Breno; SILVA, Fabrício Lima. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em Tabelas**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAZZA, Alexandre Manual de Direito Administrativo. 12. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2022.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho**. 2. ed. rev. atual. e amp. São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

