

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

DANIELA PARENTE VIANNA SIMÕES FERREIRA

**TRANSTORNOS PSICOFÍSICOS E NUTRICIONAIS
PELA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
NO MODO PERMITIDO PELA REFORMA TRABALHISTA**

RECIFE
2019

DANIELA PARENTE VIANNA SIMÕES FERREIRA

**TRANSTORNOS PSICOFÍSICOS E NUTRICIONAIS
PELA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
NO MODO PERMITIDO PELA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE
2019

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Ferreira, Daniela Parente Viana Simões.

F383t Transtornos psicofísicos e nutricionais pela redução do intervalo intrajornada no modo permitido pela Reforma Trabalhista / Daniela Parente Viana Simões Ferreira. - Recife, 2019.
41 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2019.
Inclui bibliografia.

1. Intervalo intrajornada. 2. Reforma trabalhista. 3. Saúde. 4. Repouso. 5. Alimentação. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2019.2-389)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ

CURSO DE DIREITO

DANIELA PARENTE VIANNA SIMÕES FERREIRA

TRANSTORNOS PSICOFÍSICOS E NUTRICIONAIS PELA REDUÇÃO DO
INTERVALO INTRAJORNADA NO MODO PERMITIDO PELA REFORMA
TRABALHISTA

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a):

Examinador (a):

AGRADECIMENTO

Gostaria de começar agradecendo primeiramente a deus por ter guiado meus passos nessa caminhada tão difícil, sem Ele não seria nada.

A minha família e amigos pelo incentivo, ajuda e compreensão pelos meus momentos de ausência. Agradeço a vocês por serem minha base e sempre me ajudarem nos momentos difíceis e por compartilhar junto a mim as alegrias da vida. Sem vocês, nada disso seria possível.

A Faculdade Damas estrutura e organização durante todo o curso. Sou grata pelo cuidado e atenção de todos os funcionários que fazem parte da Instituição que sempre me ajudaram com tanta paciência e carinho.

Minha eterna gratidão ao corpo docente da Faculdade Damas pela excelência na transmissão do conhecimento e preocupação em fazer com que os alunos conquistem seus objetivos. Em especial, agradeço ao meu orientador Fábio Menezes de Sá Filho, por quem tenho enorme respeito e bastante admiração, ao atencioso professor de orientação monográfica Ricardo Silva e a querida professora Cristiany Moraes, que me ajudaram inúmeras vezes a alcançar meu objetivo, sempre com muito cuidado e atenção.

Para finalizar agradeço a mim por não ter desistido e seguido em frente nessa caminhada difícil que no final das contas, se tornou muito gratificante.

RESUMO

A partir do ano de 2017, foi implantada a Reforma Trabalhista e com ela surgiram algumas modificações acerca da aplicação das regras sobre o trabalho e os trabalhadores. Uma dessas alterações está relacionada ao intervalo intrajornada e sua diminuição, sendo que este, por sua vez, está relacionado ao tempo de alimentação e repouso do trabalhador durante as jornadas. Com essa modificação provocada pela dita reforma, a pausa intrajornada, a princípio, por intermediação sindical, passou a poder sofrer redução, sem maiores restrições, para as pessoas que trabalharem mais de 6 (seis) horas por dia, o que fez com que tal intervalo que antes era, no mínimo, de 1 (uma) hora passasse a ser de, ao menos, 30 (trinta) minutos. A partir dessa redução é possível que existam riscos à saúde do empregado, uma vez que a falta de estrutura necessária para permitir essa diminuição de forma adequada pode gerar doenças e acidentes aos trabalhadores, em virtude de não haver recomendações no texto legal para que isso seja evitado. Assim, tal situação pode levar o trabalhador a sofrer danos psicofísicos e nutricionais, o que em alguns casos podem chegar a ser irreversíveis. Dessa forma, devido às mudanças legislativas, resta comprovado que o número de lesões no ambiente profissional pode aumentar, em virtude dos riscos a que estarão submetidos os trabalhadores para o cumprimento de metas necessárias no dia de serviço. A pesquisa é de natureza qualitativa de modo dedutivo, se utilizando de fontes bibliográficas, notícias em sites e legislações.

Palavras-chave: Intervalo Intrajornada. Reforma Trabalhista. Saúde. Repouso. Alimentação.

ABSTRACT

From 2017, the Labor Reform was implemented and with it came some changes regarding the application of the rules on labor and workers. One of these changes is related to the intra-day interval and its decrease, which, in turn, is related to the worker's feeding and rest time during the day. With this change brought about by this reform, the intra-day break, at first due to union intermediation, could be reduced, without further restrictions, for people who work more than six (6) hours a day, which meant that interval that was at least 1 (one) hour before was at least 30 (thirty) minutes. From this reduction it is possible that there are risks to employee health, since the lack of structure necessary to allow this reduction properly can cause illness and accidents to workers, because there are no recommendations in the legal text to make this possible. avoided. Thus, such a situation may lead the worker to suffer psychophysical and nutritional data, which in some cases may be irreversible. Thus, due to legislative changes, it remains proven that the number of injuries in the professional environment may increase, due to the risks that will be subjected to workers to meet the required goals on the day of service. The research is qualitative in a deductive way, using bibliographic sources, news on websites and legislations.

Keyword: Intra-day Interval. Labor Reform. Health. Rest. Food.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	DA CONTEXTUALIZAÇÃO NORMATIVA BRASILEIRA DO SURGIMENTO DO DIREITO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	10
2.1	Desenvolvimento constitucional acerca do Direito do Trabalho	10
2.2	Criação da Justiça do Trabalho	13
2.3	Edição da Consolidação das Leis do Trabalho.....	14
3	DA JORNADA DE TRABALHO E DAS PAUSAS RESTAURADORAS DA SAÚDE PROFISSIONAL.....	16
3.1	Da jornada de trabalho	16
3.2	Das pausas restauradoras de saúde	18
3.2.1	Do intervalo intrajornada.....	Erro! Indicador não definido.
3.2.2	Do intervalo interjornadas.....	21
3.2.3	Do repouso semanal remunerado	22
3.2.4	Do repouso anual remunerado	23
4	DA POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA PAUSA INTRAJORNADA NO FORMATO PÓS-REFORMA TRABALHISTA E SEUS POTENCIAIS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	24
4.1	Dos riscos ambientais e das lesões ocupacionais.....	24
4.2	Da análise da possibilidade de redução da pausa intrajornada pós-Reforma Trabalhista e dos impactos na saúde do trabalhador.....	26
5	CONCLUSÃO.....	36
6	REFERÊNCIA.....	41

1 INTRODUÇÃO

Com a reforma da legislação trabalhista alguns assuntos receberam modificações acerca de certos aspectos. Um deles diz respeito ao intervalo intrajornada que é relacionado ao repouso e alimentação do trabalhador. Atualmente, a CLT prevê que o trabalhador tem direito a 1 (uma) hora de intervalo, não podendo exceder de 2 (duas) horas para quem tem um expediente com mais de 6 (seis) horas diárias.

Entretanto, antes da referida reforma, já existiam 2 (duas) possibilidades que permitiam a diminuição do intervalo intrajornada: a primeira ocorre quando por ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho for verificado que o estabelecimento oferece total infraestrutura nos refeitórios, além de os trabalhadores não poderem fazer hora extra; e o segundo cenário ocorre quando há o fracionamento das horas de intervalo, para determinadas categorias, por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Com a extinção do Ministério do Trabalho que teve suas pastas divididas em 3 (três) partes entre os Ministério da Economia, da Justiça e Segurança Pública e da Cidadania, a função relacionada à fiscalização de irregularidades nas empresas ficou de responsabilidade do primeiro. Uma vez que foi feita a referida separação entre esses ministérios e com a falta do repasse de verba do Governo Federal para a fiscalização, é inevitável que exista uma diminuição de controle mais rígido nas questões referentes às estruturas dos locais de trabalho para assegurar que todas as instalações estejam adequadas, porquanto, com a diminuição da fiscalização devido ao corte de verba pública destinada à respectiva pasta, a quantidade de profissionais capacitados para fazer essa inspeção ficou comprometida, o que pode levar à implantação de refeitório de maneira inapropriada, bem assim a logística adotada pelo empregador pode não ser adequado ao volume de pessoas que ali precisam se alimentar, aumentando os riscos de lesões psicofísicas nos trabalhadores pela redução desse intervalo.

Sendo assim, devido às mudanças legislativas operadas pela Reforma Trabalhista quanto à possibilidade de redução do intervalo intrajornada para até 30 (trinta) minutos, quando o serviço diário excede de 6 (seis) horas, é possível que o número de lesões psicofísicas, inclusive ocasionada por doenças decorrentes de

alimentação inadequada, aumente em virtude dos riscos a que estarão submetidos os trabalhadores para o cumprimento de metas necessárias no dia de serviço?

A redução do intervalo só deveria ser possível com as devidas condições necessárias de infraestrutura no ambiente de trabalho, mas, caso essa diminuição seja feita sem tais instalações, é possível haver prejuízos à saúde do trabalhador, o que motiva a realização do referido estudo do instituto do intervalo intrajornada, verificando os propósitos voltados para o cuidado da vida profissional a partir dos regramentos jurídicos regentes da referida pausa.

O objetivo geral do estudo é o de verificar se as mudanças relativas à concessão do intervalo intrajornada atualmente pode provocar lesões na saúde do trabalhador.

Enquanto objetivos específicos, faz-se inicialmente uma contextualização do nascimento do Direito do Trabalho, destacando aspectos constitucionais e a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e do respectivo órgão judicial julgador; para em seguida, estudar o conceito de jornada de trabalho e as espécies de pausas restauradoras da saúde; e, ao final, são pesquisados os tipos de riscos ambientais, as lesões ocupacionais sob a ótica da Lei nº 8.213/1991 e a possibilidade de redução da pausa intrajornada pós-Reforma Trabalhista, a fim de verificar os impactos na saúde do trabalhador.

A pesquisa é de natureza qualitativa, de modo dedutivo, utilizando-se de fontes informativas como livros, artigos, sites e legislações. Para tanto, este estudo está composto por 3 (três) capítulos.

O primeiro tem por objetivo realizar uma contextualização normativa quanto ao surgimento do Direito do Trabalho e do órgão judicial julgador dos conflitos decorrentes das relações jurídicas formadas a partir de tal ramo do Direito.

Por sua vez, o segundo capítulo tem por finalidade tratar a respeito da jornada de trabalho, com o intuito de explicar as pausas restauradoras de saúde profissional especialmente sobre aquelas que ocorrem dentro do período de prestação de serviços, conhecidos por intervalos intrajornada.

Ao final, no último capítulo, apresentam-se as questões pertinentes à aplicabilidade de regra de concessão do intervalo intrajornada, bem assim no que diz respeito aos impactos na saúde do trabalhador diante dos riscos de acidentes e

doenças ocupacionais, em virtude de possibilidade de redução de tal pausa de acordo com a Reforma Trabalhista.

2 DA CONTEXTUALIZAÇÃO NORMATIVA BRASILEIRA DO SURGIMENTO DO DIREITO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil não se deu apenas em decorrência da mobilização e das reivindicações das classes trabalhadoras, mas também de uma ação estatal coletiva, semelhantemente à Europa, guardadas as devidas proporções, com suas revoluções que marcaram os séculos XVIII e XIX, as quais foram lideradas pela burguesia com o propósito de conduzir os interesses do povo em prol das preferências pessoais da referida classe social então em ascensão. Maior destaque mereceu o período da Revolução Industrial, que foi marcada por mobilização operária na busca por melhores condições de vida e trabalho.

Todavia, durante o século XIX, grande parte da Europa enfrentava as influências da referida revolução com a conseqüente transformação do sistema produtivo. Já no Brasil, o cenário que se encontrava era o da abolição do sistema escravocrata, operada com a intenção de agradar os anseios econômicos ingleses, especialmente os de expansão de mercado e venda de produtos. Por esse motivo, a sociedade brasileira no que diz respeito à legislação trabalhista seguiu um viés diferente ao da Europa que tem como marca preponderante a iniciativa estatal e não somente movimentações populares.

2.1 Desenvolvimento constitucional acerca do Direito do Trabalho

Com o passar dos anos e a evolução da sociedade, foram surgindo novas normas a serem seguidas de acordo com o cenário social da época. No Brasil, foram editadas algumas constituições que representaram cada fase e junto com elas é nítido perceber o desenvolvimento do Direito do Trabalho, o qual foi incorporado ao quadro social, e as necessidades vigentes do panorama laboral.

A primeira constituição é do império do Brasil de 1824, permitindo a criação de uma associação política para todos formada por uma nação livre. Tinha como foco o poder moderador que era comandado pelo imperador, sendo esse o chefe supremo da nação. Essa constituição não traz especificamente qualquer temática afeta ao Direito do Trabalho, apenas traz o destaque para a abolição das

corporações de ofício que tinham o poder sobre as atividades profissionais por elas desenvolvidas.

Já a primeira constituição republicana do Brasil foi elaborada no ano de 1891, possuindo um conteúdo liberal e individualista, mas não teve qualquer princípio de proteção ao trabalho, somente trazendo a garantia do livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial e posteriormente, por emenda, a competência do Congresso Nacional para legislar sobre matéria trabalhista.

A princípio, com a Revolução de 1930, surgiu a constituição do Governo Provisório dirigido por Getúlio Vargas, o qual criou o então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além da edição de medidas protetivas para o trabalhador, como, por exemplo, sindicalização, jornada laboral no comércio e na indústria, bem assim a respeito das condições profissionais da mulher.

O período constitucional de 1934 a 1937 tem como destaque os diplomas legais referentes a acidentes de trabalho, reforma sindical, rescisão contratual e comissões de salário mínimo.

A Constituição de 1934 destaca-se pelo seu conteúdo social e democrático além de sugerir que todos os poderes derivam do povo e em nome dele exercido. O art. 63 dessa constituição apresenta como integrantes do Poder Judiciário a Corte Suprema, Juízes e Tribunais federais, Juízes e Tribunais militares e Juízes e Tribunais eleitorais. Assegurava, ainda, o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais, desde que respeitada a legalidade. Ademais, defendia que a lei deveria amparar a produção e ajustar as condições de trabalho tanto na cidade como no campo com o intuito de tutelar a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

No que diz respeito à Constituição de 1937, ela é marcada por seu caráter revolucionário com intervenção do Estado no domínio econômico e o trabalho como dever social. Em seu art.1º, ela enaltece o poder emanado do povo e o exercício em nome dele. Em seu art.136, é apresentada a concepção de trabalho como dever social de acordo com o *caput, in verbis*:

O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Com os constantes conflitos entre os empregadores e empregados, foi instituída a Justiça do Trabalho a ser regulamentada em lei para a aplicação das disposições constitucionais relativas à competência, destacando distintivamente as prerrogativas da Justiça Comum.

No tocante à Constituição de 1946, destaca-se o regime representativo, a federação e a república com o poder emanado para o povo e em seu nome seria aplicado. Foi o primeiro texto constitucional a inserir a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário. O art. 123 garantia à Justiça do Trabalho a competência para conciliação e julgamento de dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e demais conflitos relacionados à relação de trabalho que eram regidas por legislação especial. Por outro lado, os acidentes de trabalho ficaram inseridos na competência da Justiça Ordinária (art.123, §1º). Outrossim, ficou determinado que a lei iria especificar os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderiam estabelecer normas e condições de trabalho. Além disso, foi reconhecido o direito de exercício de greve regulado em lei, a garantia à liberdade de associação profissional ou sindical, a ser legalmente disposta quanto à forma de sua constituição. Sobre o mesmo aspecto associativo, tratou ainda da sua representação legal no que diz respeito às convenções coletivas de trabalho e do exercício das funções delegadas pelo Poder Público.

Pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969, os órgãos da Justiça do Trabalho que continuaram foram o Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais e as Juntas de Conciliação e Julgamento. Não existiram alterações de competência na Justiça do Trabalho e no pertinente às questões relacionadas a acidentes de trabalho elas permaneceram na esfera da Justiça Comum.

Por último, a Constituição atual em seu art. 6ª diz que o trabalho é um direito social juntamente com a educação, segurança, moradia, saúde, o lazer, a previdência social, proteção à maternidade e à infância. No parágrafo único do art. 7º, é assegurado à categoria dos trabalhadores domésticos seus direitos, bem como a integração à previdência social. No *caput* e respectivos incisos desse mesmo dispositivo, estão previstos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, de forma mais abrangente que em relação aos domésticos.

A liberdade de associação profissional e sindical vem prevista no art.8º, *caput*, com a vedação à exigência de autorização do Estado para fundação de sindicato,

sendo permitido o registro no órgão competente sem poder haver interferência e intervenção do Poder Público no que diz respeito à organização sindical.

Garante-se ainda o direito de greve para os trabalhadores com a oportunidade de decidir sobre exercê-la e os interesses a serem defendidos, mesmo que no § 1º do art. 9º da constituição venha defendendo que a lei definirá os serviços ou atividades e garanta o suprimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Por fim, destaca-se no mesmo diploma constitucional o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum de todos, a fim de garantir qualidade de vida, sendo imposto ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e preservação para as gerações presentes e futuras (vide o art. 225). Vale salientar também existir no âmbito internacional a Convenção nº 155/1981 da OIT, a qual trata da segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho (OIT,1981). Tal conjunto normativo é inspirador para os Estados-membros da OIT, da qual o Brasil faz parte, no sentido de resguardar o ambiente de trabalho para que seja saudável, seguro e descente.

Por fim, cabe destacar ainda que a educação também é vista como dever do Estado e da família (art. 205 da CRFB/1988), assim como é direito de todos, pois visa ao desenvolvimento da pessoa e incentiva a colaboração e o crescimento da sociedade, além do exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

2.2 Criação da Justiça do Trabalho

No início da década de 1930, foram dados os primeiros passos para a criação da Justiça do Trabalho. Tal acontecimento ficou marcado por inicialmente o órgão criado possuir natureza administrativa, sendo parte integrante do Poder Executivo. Assim, não fazia parte do Poder Judiciário, não possuindo autonomia para executar as próprias decisões, o que era realizado na Justiça Comum, porquanto pertenciam ao Ministério do Trabalho, além do que este órgão ministerial tinha o poder advocatório dos processos, podendo modificar as respectivas decisões. Essa fase tem como ponto forte a criação também das comissões mistas para igualmente solucionar conflitos coletivos. Nesse contexto, foi criado originalmente, dentro do

Ministério do Trabalho, corpo decisório especializado, a fim de resolver conflitos resultantes das relações entre empregadores e empregados.

Posteriormente, veio a previsão constitucional de criação da própria Justiça do Trabalho. A esse respeito, assim estabelecia o art. 122 da Constituição da República de 1934, no título IV (da ordem econômica e social), *in litteris*: “Art.122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, a qual não aplica o disposto no Capítulo IV, do Título I”.

Contudo, foi apenas na década de 1940 que a Justiça do Trabalho pode finalmente ser integrada ao Poder Judiciário, situação esta materializada com o Decreto nº 9.797/1946, já identificando a existência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

2.3 Edição da Consolidação das Leis do Trabalho

Constituída pelo Decreto-Lei nº 5.454/1943, a CLT é formada por uma junção de leis reunidas, mas que já sofreu alterações e inovações legislativas. É inspirada na *Carta del lavoro*, da Itália fascista, e foi recebida com inúmeras críticas na origem, em virtude do volume de regramentos que haviam sido impostos genericamente para segmentos econômicos, especialmente as voltadas para o tema jornada de trabalho e remuneração.

Na CLT, a teoria aplicável para a natureza jurídica do contrato individual do trabalho passou por determinado debate. Assim, um ponto que vale salientar é o que diz respeito à combinação de determinados institutos e correntes de pensamento em relação à natureza jurídica da relação de emprego, que partem das correntes contratualista e institucionalista.

Fica claro que, no âmbito da CLT, existe uma forte influência institucionalista, uma vez que o contrato de emprego firmado entre as partes não costuma ter suas cláusulas debatidas entre os sujeitos antes da conclusão textual, mas normalmente é imposta unilateralmente pelo empregador, demonstrando o grau de adesão que o trabalhador possui ao concordar com tal ajuste.

Nesse contexto, ancorado na CLT, Gomes e Gottschalk (2000, p. 108) defendem que o contrato de emprego é “[...] uma convenção pela qual um ou vários

empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador”.

A esse mesmo respeito, define Maranhão (1995, p. 236) o contrato de emprego como sendo:

o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinada.

Desse modo, o legislador foi bem quando afirmou que o contrato de emprego é sinônimo de contrato individual do trabalho, ao dispor no art. 442 da CLT que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”.

Antes da Reforma Trabalhista, em regra, o tempo de contrato de trabalho era indeterminado, mas já existia a possibilidade de ser determinado quando o contrato correspondesse a uma situação objetiva expressa pelo legislador, a exemplo do contrato de experiência de até 90 (noventa) dias.

Com o surgimento da Lei nº 13.467/2017, foram elaborados novos tipos de contratos de trabalho, a exemplo do de *home office*, de trabalho intermitente, de profissional autônomo exclusivo e de escala 12x36 horas. Por fim, pode-se analisar que o objetivo da lei foi de, respeitadas as formalidades do contrato de trabalho, garantir aos trabalhadores direitos trabalhistas e conseqüentemente previdenciários.

3 DA JORNADA DE TRABALHO E DAS PAUSAS RESTAURADORAS DA SAÚDE PROFISSIONAL

Além de definir o que é jornada de trabalho, este capítulo irá abordar sobre os intervalos, o que notoriamente são extremamente importantes para o bem-estar do prestador de serviço, considerando-se que são normas de proteção à saúde, higiene e segurança. Assim, cumpre frisar inicialmente que a limitação da duração do trabalho, com a respectiva inclusão dos repousos, é uma conquista histórica dos trabalhadores, porquanto, caso contrário, estes poderiam ser cobrados a prestar serviço diariamente por longas jornadas sem pausa alguma, prejudicando o seu tempo de sono, de refeição, de convívio familiar, com amigos ou até consigo mesmo.

3.1 Da jornada de trabalho

Jornada de trabalho é o período durante o qual o empregado se encontra à disposição do empregador, mesmo que não esteja cumprindo ordens e realizando serviços, mas apenas aguardando receber as respectivas determinações do tomador.

Sendo assim, jornada ordinária ou normal é aquela correspondente ao período no qual o empregado está à disposição do seu empregador (art. 4º da CLT), dentro dos limites quantitativos estabelecidos pela lei, instrumento normativo ou contrato, sem que o tomador de serviço precise remunerar seu funcionário além do que já estiver obrigado. A Jornada ordinária típica está prevista no art. 7º, XIII, da CRFB/1988, observando-se o limite de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários (ex: banco de horas) e a redução da jornada, mediante negociação coletiva de trabalho. Dentro desse tema, ainda pode ser abordada a questão das escalas de turno ininterrupto de revezamento, as quais pela CRFB/1988 no inciso XIV do art. 7º dispõe ser de 6 (seis) horas diárias, salvo negociação coletiva de trabalho, o que pode ser ampliado para 8 (oito) horas diárias ou até mesmo implementado o regime 12x36 (doze por trinta e seis) em que se trabalham 12 (doze) horas e são descansadas 36 (trinta e seis) horas consecutivas.

Lado outro, jornada extraordinária corresponde ao período de labor excedente à jornada ordinária, ultrapassando o empregado o limite máximo de horas de serviço exigido para fazer jus à sua contraprestação normal. Por haver acordo de prorrogação, o qual corresponde ao ajuste de vontade entre empregado e empregador, tendo por fim legitimar o acréscimo de tempo na jornada normal de trabalho. Outrossim, sabe-se que a duração diária de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo individual escrito diretamente entre empregado e empregador, ou negociação coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, da CRFB/1988 e art. 59 da CLT), sendo garantida, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (art. 7º, XVI, da CRFB/1988).

Ademais, de acordo com o § 1º do art. 58 da CLT, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, inclusive para quem possuir mais de 1 (um) intervalo para refeição e descanso no mesmo dia.

Em complemento a essa ideia, desde 11.11.2017 (data de vigência das alterações advindas da Reforma Trabalhista), o art. 4º, § 2º, da CLT passou a dispor que, por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o supracitado limite de 5 (cinco) minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: a) práticas religiosas; b) descanso; c) lazer; d) estudo; e) alimentação; f) atividades de relacionamento social; g) higiene pessoal; h) troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Sendo assim, se uma empresa exige que os seus funcionários façam ginástica laboral na sua sede, o tempo gasto para troca de uniforme e execução da atividade física será computada como tempo à sua disposição, devendo ser remunerada como integrante da jornada ordinária.

Outra questão interessante é a praxe de certos bancos de cobrarem dos seus empregados, que façam cursos *online* sobre matéria financeira e não remunerarem esse período caso seja realizado fora do expediente, inclusive em *home office*.

Essas horas gastas com o aprendizado em cursos *online*, quando exigidos pelo empregador, devem ser computadas como tempo à disposição deste e o período deve ser remunerado, caso não esteja incluído dentro da jornada ordinária.

Por fim, cumpre destacar que a obrigatoriedade de manutenção de controle documental ocorre apenas no estabelecimento que tiver mais de 20 (vinte) empregados, e não mais 10 (dez), devendo possuir registros documentais para anotação do horário de entrada e de saída do empregado, nos moldes da instrução do órgão ministerial competente, podendo haver pré-assinalação do período de repouso (art. 74, § 2º, da CLT – com a redação dada pela Lei nº 13.874/2019, Lei da Liberdade Econômica). Pré-assinalação ou prenotação é o ato realizável pelo empregador de efetuar anotação fixa, de forma prévia, do intervalo para refeição e descanso no registro de ponto, o que poderia dispensar o controle diário de tal período de repouso, fazendo com que o ônus probatório seja do empregado, quanto a este aspecto. Desse modo, são os empregadores com 21 (vinte e um) ou mais funcionários, os que possuem tal obrigação atualmente, salvo no caso do § 4º do art. 74 da CLT, porquanto fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular (anotando apenas as horas extras, quando houver, e eventual labor noturno), mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva de trabalho.

3.2 Das pausas restauradoras de saúde

São pausas restauradoras da saúde todas elas que servem para a recuperação psicofísica do trabalhador, permitindo ainda nos seus períodos maiores de descanso ter momentos de lazer com a família, inclusive em viagens, tal qual pode ocorrer nos finais de semana ou no período de férias. Desse modo, tal tema engloba os intervalos para descanso dentro da jornada (intra-jornada), fora dela entre um período e outro de labor (inter-jornadas), de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (repouso semanal remunerado) e de 30 (trinta) dias sequenciais (férias).

Antes de explicar especificamente cada instituto jurídico, é válido destacar que, com a Reforma Trabalhista, de acordo com Santana (2018), regulamentou-se

em lei no Brasil uma nova maneira de jornada que seria a 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) de descanso, com espeque no art.59-A da CLT.

É notório que a possibilidade da realização de tal jornada já vinha sendo prevista pela jurisprudência com destaque para a Súmula nº 444 do TST, mas ocorria em caráter excepcionalíssimo e por extrema necessidade da atividade, como é o caso do setor da saúde e de segurança privada. Com a reforma, legalizou-se tal prática, desde que ela seja feita mediante negociação individual ou coletiva entre as partes.

Outro ponto é que nesse novo modelo de escala a remuneração mensal pactuada já inclui o pagamento referente ao labor dos dias de feriados ou descanso semanal remunerado, bem assim considera compensados os feriados ou as prorrogações de labor noturno, sendo ainda observados ou indenizados os intervalos intrajornada, como está previsto no parágrafo único do art.59-A da CLT:

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

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

Assim, é perceptível que, no caso dessa escala, o labor pode recair em sábados, domingos e feriados sem que seja preciso remunerar algo a mais por isto, visto que se deve considerar já compensado o serviço ou que já existe pagamento para a respectiva finalidade. Outrossim, o intervalo intrajornada pode ser respeitado ou indenizado em pecúnia, o que deve ser questionado com relação a esta última situação, pois permite haver a supressão total de tal pausa, o que vai de encontro com a própria regra do inciso III do art. 611-A da CLT, o qual determina que, ao menos, se tenha 30 (trinta) minutos de descanso para quem labora mais de 6 (seis) horas diárias, conforme será visto adiante.

3.2.1 Do intervalo intrajornada

De acordo com o art. 71 da CLT, é obrigatória a concessão de intervalo para refeição e repouso do trabalhador, além de ser norma médica e de segurança do

trabalho. Como regra o empregador não pode suprimir unilateral ou bilateralmente o período de descanso em lei.

Após a Reforma Trabalhista, poderá ser feita, inicialmente, por norma coletiva uma redução do intervalo intrajornada para quem trabalhar mais de 6 (seis) horas por dia para 30 (trinta) minutos, independentemente de a empresa possuir refeitório, vide o inciso III do art. 611-A da CLT. Antes de existir a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), regra geral, nem por norma coletiva poderia haver a diminuição do intervalo intrajornada, pois essa pausa já era considerada pela jurisprudência como indispensável para a reposição de energia, a alimentação e o próprio descanso.

Contudo, já havia a possibilidade prevista no § 3º do referido art. 71 no sentido de se no local houver refeitório, devidamente inspecionado por pessoal técnico do órgão ministerial competente, e os empregados não estiverem submetidos a regime de sobrejornada, tal limite mínimo de repouso intrajornada de 1 (uma) hora poderia ser reduzido.

Conforme já frisado acima, a hora extra deve ser paga com o adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento), sempre que o obreiro laborar além da jornada legal ou contratual. No entanto, também é paga quando não é fornecido o intervalo intrajornada, ou até mesmo o repouso entre uma jornada e outra (interjornadas), que será explicado no tópico seguinte. Assim, o intervalo que não é concedido deve ser considerado pago como jornada extraordinária. Até 10 de novembro de 2017, essa hora suprimida era considerada com natureza salarial (repercutindo, por exemplo, no cálculo de férias, gratificação natalina, FGTS) e adimplida integralmente mesmo que a supressão fosse de minutos, salvo quando a minutagem fosse irrisória. A partir da vigência da Reforma Trabalhista, o pagamento agora será apenas dos minutos suprimidos e o crédito trabalhista terá natureza de indenização, sem repercutir em outras verbas, vide o previsto no § 4º do art.71 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, *in verbis*:

Art.71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[...]

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a

empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Por fim, cumpre esclarecer que se encontra eivado de inconstitucionalidade o parágrafo único do art. 611-B da CLT, o qual não considera como norma de saúde, higiene e segurança do trabalhador as regras relativas à duração de trabalho e intervalos, o que vai em sentido contrário a todas as conquistas históricas dos trabalhadores, ferindo no, âmbito constitucional, o inciso XXII do art.7º da CRFB/1988, o qual trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, englobando as regras de tutela dos limites da jornada laboral. Fere ainda o §2º do art. 5º da CRFB/1988 ao ser lido combinado com tratado internacional da OIT, que é a Convenção nº 155, ao prever expressamente que o tempo de trabalho deve ser integrado a uma política nacional que seja de acordo com a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

3.2.2 Do intervalo interjornadas

Consta no art.66 da CLT o interesse de garantir tempo de descanso ao trabalhador entre uma jornada e outra de trabalho, para que possa restabelecer suas energias, além de ter um tempo para sua família e amigos, sendo de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas.

Em contrapartida à possibilidade de redução do intervalo intrajornada, o interjornadas não pode ser diminuído, inexistindo qualquer previsão neste sentido em lei ou em norma coletiva, por se tratar do período normalmente de sono do trabalhador.

Porém, é comum que algumas empresas solicitem aos funcionários que trabalhem em parte desse período. Quando isso vem a ocorrer o contratante é obrigado a pagar as horas de descanso suprimidas, sendo qualificadas como jornada extraordinária, acrescidas do valor de 50% (cinquenta por cento), da mesma forma que ocorre com o intrajornada, consoante OJ nº 355 da SBDI-1 do TST. Como o intervalo interjornadas acontece entre 2 (dois) turnos, o tempo de descanso se refere ao seu período de sono entre um dia e outro, iniciando-se quando termina um expediente e findando-se com o início do seguinte (BELLINTANI, 2019).

De acordo com o art.66, o período mínimo é de 11 (onze) horas de duração, e não tem tempo máximo, já que isso depende da jornada de trabalho de cada funcionário. Vale salientar que essas regras aplicadas para funcionários que trabalham durante a semana também servem para aqueles que trabalham no final de semana.

3.2.3 Do repouso semanal remunerado

É considerando como descanso semanal remunerado o direito de que, em pelo menos 1 (um) dia na semana, o trabalhador possa repousar sem ter o desconto de seu salário sobre o respectivo período de pausa. Como está estabelecido por lei, a preferência é de que esse descanso ocorra aos domingos, dia que é qualificado como de folga geral pelo costume da sociedade brasileira, embora possa haver em outros dias da semana, desde que haja escala.

Nos casos de restaurantes e supermercados, por exemplo, os trabalhadores têm um esquema rotativo de turnos e folgas, podendo trabalhar nos domingos e feriados e o descanso acontecer durante um dia de semana, valendo salientar que é necessário que seja autorizado pelo Poder Executivo Federal, por meio de decreto ou ato normativo do órgão ministerial competente.

O prazo mínimo para o repouso é de 24 (vinte e quatro) horas seguidas, não existindo a possibilidade de divisão em períodos diferentes e deve acontecer em cada semana, sob pena de pagamento da dobra, na forma dos arts. 8º e 9º da Lei nº 605/1949 e do Enunciado nº. 146 do TST, salvo se o empregador determinar outro dia de folga. Nos casos de feriados, a lei também deve ser aplicada, ou seja, se o empregado trabalhar no dia de feriado e não tirar a sua folga posterior, deverá receber em dobro (XERPA, 2018).

Sobre os descontos no pagamento do descanso semanal remunerado, o trabalhador tem o direito de impugnar tal situação quando indevida. Todavia, é possível que existam os descontos em casos especiais em que o empregado perde o direito de ser pago pelo seu descanso. Isso acontece em situações de faltas e atrasos do funcionário sem justificativas durante algum dia da semana, pois, caso o empregado falte injustificadamente, o valor da remuneração do descanso semanal será descontado do ordenado mensal.

Por fim, vale lembrar que há outras situações a serem consideradas, como quando o empregado se ausenta por questão de saúde, mas, caso apresente o atestado médico ou se licencie por motivos de falecimento ou nascimento de familiares, nestes casos, é permitido abonar e justificar a falta e, com isto, o direito ao descanso semanal remunerado é mantido (XERPA, 2018).

3.2.4 Do repouso anual remunerado

Já no que está relacionado às férias, serão concedidas, em regra, por ato do empregador em um único período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, além de ser proibido o início de elas ocorrerem 2 (dois) dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Outro ponto importante é que após a Reforma Trabalhista as férias podem ser fracionadas em até 3 (três) partes, desde que exista um acordo entre o empregado e empregador, sendo que uma dessas partes precisa ser maior do que 14 (quatorze) dias e as outras 2 (duas) em período não inferior a 5 (cinco) dias cada. No caso da decisão de como será tirada as férias, quando fracionadas, o empregado tem o direito de negociar com seu empregador sobre essa questão, sem que exista prejuízo para as partes (FOLHA CERTA, 2018).

O pagamento tem que ser feito pelo empregador pelo menos 2 (dois) dias antes do início do gozo das férias, caso contrário deverá ser feito em dobro.

Caso o empregado queira vender suas férias, só poderá ser, no máximo, 10 (dez) dias para o empregador para quem possui os 30 (trinta) dias previstos em lei, sendo utilizado o chamado abono pecuniário de até 1/3 (um terço) das férias. Assim, se o empregador for usufruir, por exemplo, 24 (vinte e quatro) dias de repouso anual remunerado, só poderá converter em pecúnia 8 (oito) destes dias. Tal situação não é questionada até hoje, sendo plenamente aceitável, isto é, trocar a terça parte do período de descanso por dinheiro.

4 DA POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA PAUSA INTRAJORNADA NO FORMATO PÓS-REFORMA TRABALHISTA E SEUS POTENCIAIS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Com a diminuição do intervalo intrajornada, muitos são os riscos que podem vir a ser causados na saúde do trabalhador, sendo eles classificados como físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, além das possibilidades das doenças causadas pelo trabalho e possíveis acidentes.

4.1 Dos riscos ambientais e das lesões ocupacionais

Os riscos ambientais são classificados de 4 (quatro) maneiras, sendo elas nas formas físicas, químicas, biológicas, ergonômicas e mecânicas ou de acidentes. Vale salientar que as 2 (duas) últimas categorias, embora possam ser classificadas em separado, constam de forma conjunta na NR nº 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA), devendo ser estudadas da mesma maneira, uma vez que o foco principal é garantir a saúde do trabalhador (CHAVES, s.d.).

É necessário que o referido programa tenha uma certa estrutura para que possa garantir o melhor andamento do quesito de proteção ao trabalhador, devendo conter, no mínimo, 4 (quatro) precauções:

- planejamento anual com estabelecimentos de metas, prioridades e cronograma;
 - estratégia e metodologia de ação;
 - forma de registro, manutenção e divulgação dos dados;
 - periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.
- (CHAVES, s.d.)

Além desses requisitos, existem as divisões referentes aos tipos de riscos enfrentados pelos trabalhadores. O primeiro deles é o risco físico que é caracterizado pelas referências ambientais ligadas às fontes de energia, como, por exemplo, os ruídos, vibrações, temperaturas extremas, pressão, radiação e alterações sonoras. Já os riscos químicos estão ligados aos produtos, substâncias ou compostos químicos que podem ser absorvidos pelo organismo, feitos tanto pelo contato direto, vias respiratórias ou ingeridos, como também provenientes dos gases, da fumaça, dos vapores, entre outros meios. Os biológicos são por meio de micro-organismos, aos quais podem estar expostos os trabalhadores, cujo contato é feito através da pele, da ingestão, pelas vias respiratórias, como as bactérias, vírus e fungos. No caso dos ergonômicos, estes por sua vez estão relacionados à natureza

física e/ou psicológica, sendo causados pelo ambiente de trabalho e suas adequações com limitações fisiológicas, sobrecarga de peso, grande esforço físico, jornada excessiva, repetição de movimentos, entre vários outros motivos que podem causar estresse mental e físico. Por último, destacam-se os riscos acidentais ou mecânicos, que são relacionados às máquinas dos equipamentos e outros requisitos que podem gerar danos por meio dos acidentes de trabalho. Ademais, uma das causas seria a falta de equipamento, a ocorrência de incêndio, a falta de luz adequada, a estocagem incorreta, entre outras.

Passa-se neste momento a tratar das lesões ocupacionais, as quais estão inseridas nos arts. 19 a 21 da Lei nº 8.213/1991, isto é, acidentes de trabalho típicos e equiparados, além das doenças ocupacionais.

Inicialmente, pelo referido art. 19, o acidente de trabalho é aquele que acontece na função da atividade laborativa podendo ser quando estiver exercendo atividades em empresa e domésticas ou pelo exercício do labor referidos no inciso VII do art. 11 dessa lei, ocasionando dano corporal ou prejuízos funcionais que causem falecimento ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

A empresa fica responsável pelo uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, além de ser contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. É dever também que seja prestada informações sobre os riscos das operações que serão executadas pelo manipulador.

No caso das doenças profissionais, estas são causadas pelo exercício do trabalho peculiar por determinada atividade constante de rol delimitado por autoridades competentes, como, por exemplo, o saturnismo (intoxicação provocada pelo chumbo). E a doença do trabalho se refere ao desencadeamento em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele é relacionado diretamente (a exemplo da lesão por esforço repetitivo). Lado outro, não são consideradas como doença de trabalho as degenerativas, inerente a grupo etário, a endêmica (salvo se o trabalhador não é natural do local e está lá a serviço do empregador) e a que não produza incapacidade laborativa. (BRASIL, 8.213/1991).

Por fim, os acidentes equiparados por lei estão previstos no art. 21 da Lei nº 8.213/1991, por estarem de alguma forma ligados ao trabalho, não possuindo

somente esse motivo como causa única, mas sim uma contribuição que seja direta para a morte do segurado, redução ou perda de sua capacidade laborativa, ou a produção de lesões que precise de atenção médica para sua recuperação.

Esse tipo de acidente pode acontecer por alguma agressão, sabotagem por terceiro ou companheiro de trabalho, ofensa física intencional que esteja ligada a uma disputa relacionada ao trabalho, pessoa privada do uso da razão, por desabamento, inundação, incêndio e outras causas de força maior, por doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, bem assim por acidente sofrido fora do local e horário de trabalho (BRASIL, 1991).

Estão inseridos ainda de forma equiparada, quando estiver na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa, além da questão de quando o trabalhador exercer de maneira espontânea qualquer atividade patronal para que seja evitado prejuízo, ou ainda no caso de viagem a serviço do tomador, inclusive para estudo quando esta for financiada para melhor capacitação de mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado (BRASIL, 1991).

Por fim, destaca-se que os períodos destinados à refeição ou ao descanso, bem como quando for por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho, valendo para todos os efeitos como se acidente de trabalho fosse o que ocorrer nessas circunstâncias.

4.2 Da análise da possibilidade de redução da pausa intrajornada pós-Reforma Trabalhista e dos impactos na saúde do trabalhador

Com a reforma trabalhista implantada pela Lei nº 13.467/2017, algumas questões receberam mudanças significativas. Uma delas foi em relação ao intervalo intrajornada, já visto acima, que é diretamente relacionado ao repouso e alimentação do trabalhador. Assim, um dos pontos alterados foi em relação ao tempo mínimo de descanso que antes era de 1 (uma) hora e passou a ser de 30 (trinta) minutos, quando o labor diário for superior a 6 (seis) horas.

Esse intervalo dá direito ao empregado a um tempo mínimo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação, conforme previsto no supracitado art. 71, *caput*, da

CLT. Com a vigência da Reforma Trabalhista, a CLT teve outras modificações, como a inclusão do art. 611-A, que, no inciso III, autoriza a predominância da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei para que sejam realizadas alterações no tempo mínimo para pausa intrajornada, que poderá ser de 30 (trinta) minutos se ultrapassado o labor diário de 6 (seis) horas (BRASIL, 1943; 2017). Além disso, no art. 611-B da CLT, *caput* e parágrafo único, tem-se a abusiva retirada dos intervalos enquanto parte das normas referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Quando se faz uma comparação entre os arts. 611-A, III, e o parágrafo único do 611-B, ambos da CLT, é perceptível a existência de uma incompatibilidade, já que no item II da Súmula nº 437 do TST, junto com a doutrina majoritária, estas definem que o tempo do trabalho e o intervalo fazem parte das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, como vem assegurado na CRFB/1988, em seu art. 7º, inciso XIII, ao dispor que o período de trabalho normal não pode passar de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, permitida a compensação de horários e a diminuição da jornada, por negociação coletiva de trabalho (BRASIL, 1988). Ademais, complementa esse raciocínio o inciso XXII do mesmo art. 7º constitucional, ao afirmar que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Tais antinomias jurídicas demonstram haver uma possível inconstitucionalidade no parágrafo único do art. 611- B da CLT.

No âmbito internacional, cujo tratado é ratificado pelo Brasil (vide o Decreto nº 1.254/1994), também há confronto do referido dispositivo da CLT com a Convenção nº 155 da OIT, o que permite ser dito igualmente que o § 2º do art. 5º da CRFB/1988 entra em conflito com o parágrafo único do art. 611-B.

Retomando-se a análise do problema, após a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, de forma estratégica em favor do patrão, atingindo direitos básicos do trabalhador. Desse ponto de vista é inevitável que a saúde física e mental do trabalhador deixou de ser um ponto inegociável e passou a se tornar transacionável entre as partes.

Com potencial de irreversibilidade, essas negociações podem trazer malefícios à vitalidade do trabalhador, além do aumento de infortúnios no ambiente de trabalho, acarretando aumento de despesas para o Estado, como, por exemplo,

no caso da Previdência Social e também na própria empresa por necessidade de contratação de novos funcionários, quando os titulares estão doentes.

A flexibilidade para negociar, após a Lei da Reforma Trabalhista, é tão evidente, que até individualmente o trabalhador poderá reduzir o seu intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, quando laborar mais de 6 (seis) horas por dia, desde que perceba remuneração diferenciada (o dobro do teto dos benefícios da Previdência Social), aproximadamente R\$ 12.000,00 (doze mil reais), e possua diploma de nível superior, vide a atual redação do parágrafo único do art. 444 da CLT, com o que vem sendo chamado por empregado hipersuficiente. Nessa situação, as cláusulas do contrato desse trabalhador podem ser estipuladas de maneira livre entre as partes, tendo a mesma eficácia de norma coletiva e podendo ainda se sobrepor a ela.

O número de trabalhadores que preenchem essas exigências (salário elevado e escolaridade de ensino superior) é a minoria no Brasil, o que termina não provocando a mesma preocupação relativa à inconstitucionalidade apontada acima, até porque se trata de um prestador de serviço que possui nível de conhecimento relevante e, com a sua remuneração, poderá se alimentar tranquilamente em 30 (trinta) minutos, devendo a situação que se afastar dessa explicação ser analisada caso a caso.

Contudo, é possível afirmar também que o empregado é subordinado juridicamente ao tomador de serviço e que, por esta mesma razão, não teria como se negar a querer reduzir seu intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, quando não há condições para usufruir dignamente dele.

Vale lembrar que as normas trabalhistas definem empregado como qualquer pessoa física que possa realizar serviços de natureza habitual a tomador de serviço, com subordinação jurídica e mediante pagamento de remuneração (BRASIL, 1943; 2017). Existe, assim, uma relação de dependência entre patrão-empregado, o que impede uma igualdade quanto a tais sujeitos, como quis o legislador, entendendo que com aquela remuneração diferenciada e diploma de ensino superior o obreiro estaria isonomicamente no mesmo patamar de negociação do tomador.

O funcionário que percebe abastada quantia salarial e possui nível superior ainda assim não estaria excluído de ser dependente do seu patrão, ficando propício

a ser dispensado como qualquer outro, caso se negue em face às sugestões de alteração objetiva contratual pelo seu patrão. Como ele depende do emprego para a sua subsistência e de sua família, logicamente é improvável que deixe de cumprir as imposições feitas pela empresa, que detém o poder hierárquico e conseqüentemente possui maior controle da situação. Quando for necessário o cumprimento de horas extras ou modificação de sua jornada, é certo que irá fazer para se manter no emprego.

Os contratos de emprego que possuem cláusula fechada, elaborada de acordo com as normas da empresa, ou seja, com os interesses do empregador, são exatamente ajustes de adesão, porquanto essas condições diferenciadas de remuneração e escolaridade não alteram a sua vulnerabilidade diante do empregador.

Dessa maneira, não é indicado entregar aos possuidores do capital um grupo de funcionários que nem de longe têm condição de poder negociar cláusulas contratuais que lhe assegurem uma troca justa pela venda de seu trabalho. Ademais, torna-se perceptível que o intuito do legislador é o de diminuir o ônus financeiro da produção em tempos de crise, mesmo que isso custe a saúde e segurança do trabalhador.

Até que se tenha uma base forte dessa situação e as atitudes sejam adequadas pela repetição dos julgados, existe uma tendência de que a prática do empregador respaldado pelos novos dispositivos da Reforma Trabalhista diminua com uma maior frequência os intervalos, passando esses a ser de 30 (trinta) minutos, sem que seja feita uma análise com o compromisso que merece a situação, considerada a necessidade de ser realizada com a segurança e em respeito à saúde do trabalhador. De nada adianta compensar o trabalhador com aumento de sua remuneração, se este servirá para as despesas que irão advir com doenças ou acidentes decorrentes de trabalho cansativo, pela imposição de mais metas (justificando a redução do intervalo intrajornada e o acréscimo de serviço em meia hora).

Dessa forma, vale registrar que a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos resulta, na grande maioria dos casos, no aumento do serviço em iguais 30 (trinta) minutos, prejudicando a saúde psicofísica do trabalhador. Isso pode acontecer por diversos fatores, a exemplo da fadiga e do cansaço pelo trabalho

excessivo, sem haver o devido intervalo para a recuperação da energia. Para que o trabalhador se recupere do estresse profissional, faz-se necessário relaxamento psicofisiológico, ao menos, após o esforço feito pelo trabalho, o qual restaura a energia e os recursos mentais dos funcionários, sendo este um mecanismo de preservação do seu bem-estar. Contudo, não se pode desprezar que o intervalo durante a jornada é igualmente essencial para a saúde obreira, conforme já salientado.

Um estudo feito por Sianoja (*apud* VERAS, 2018) defende que a recuperação do sistema psicobiológico é um processo. Essa recuperação não acontece quando o tempo de repouso é pouco, o que leva ao acúmulo de tensão a longo prazo. O intervalo por sua vez causa um papel importante no arrefecimento dessa tensão.

Dessa maneira, é também etapa da recuperação o período dos intervalos dentro e fora da jornada de trabalho, isto é, quando inexistente demanda laboral. Essas pausas são diferentes e variam quanto à sua forma semanal até anual, no caso das férias, devendo ser lembrados novamente os intervalos curtos dentro do dia de trabalho ou entre o serviço de um dia para outro. Mesmo que a recuperação durante o intervalo diário possa não apresentar tanta evidência como ocorre com quem possui mais tempo livre (dia de folga), a respectiva pausa tem grande influência no cuidado de evitar o estresse e a fadiga, mantendo assim o desempenho com longa produtividade no decorrer do dia e evitando a necessidade maior de uma recuperação no final da jornada.

De qualquer forma, a pausa dentro da jornada tem 2 (dois) principais propósitos, que são conferir o próprio descanso ao trabalhador e propiciar que possa fazer a sua refeição com tranquilidade. Dessa maneira, o intervalo intrajornada têm “fundamento de ordem biológica”, que busca proteger a saúde física, mental e a segurança do trabalhador.

Para Oliver, com base em estudo de Tucker (*apud* VERAS, 2018), há uma estreita ligação entre as pausas intrajornada e o risco de acidentes, bem assim a fadiga e a atividade do funcionário no serviço. Os resultados da pesquisa apresentaram um desempenho positivo em relação às pausas regulares de descanso, demonstrando haver pouco risco de acidente e maior produtividade. Foi verificado ainda que uma das principais causas de acidentes foi a fadiga, sendo essa obtida com a continuidade do trabalho. Ademais, se o trabalhador está com a

sensação de cansaço, esgotamento e estresse, isto reduz a capacidade de pensar com clareza e de reagir com precisão (TUCKER *apud* VERAS, 2018)

Além do mais, a fadiga é relacionada a inúmeros fatores, a exemplo da falta de descanso diário, da não organização de tarefas, das irregulares condições de trabalho, dos ruídos presentes no serviço em níveis insuportáveis para o ser humano, da existência de movimentos repetitivos e da quantidade excessiva de trabalho (OLIVER *apud* VERAS, 2018).

Em outro estudo feito por Oliver, mencionando Trougakos et al (*apud* VERAS, 2018), há descrição sobre um exame de como os funcionários de uma empresa gozavam de suas paradas intrajornadas para aumentar o desempenho profissional. Os obreiros que se utilizavam da pausa longe do local de serviço voltavam mais dispostos, pois eram capazes de se desconectar da sua área de trabalho, se sentindo mais descansados para o resto do dia. Entretanto, para que isso seja colocado em prática, é preciso muito mais do que 30 (trinta) minutos para deslocamento até ambiente favorável, alimentação e retorno ao trabalho.

Na Finlândia, foi feito outro estudo com 11 (onze) trabalhadores de diferentes setores e este mostrou que o intervalo para almoço é o que dá a melhor oportunidade para recuperação da saúde e bem-estar do funcionário, ajudando também na diminuição do cansaço e aumento do vigor psicofísico, principalmente quando esse intervalo é feito em um local diferente do seu de ofício. É até mais benéfico para saúde gastar a hora de almoço para caminhar em ambiente natural, sendo melhor em termos de saúde mental. Assim, esse estudo sugere que a quantidade de tempo e o local do repouso influem diretamente na recuperação do agente. Ademais, para essa reposição de energia, é necessário dispor de tempo suficiente para executá-la (SIANOJA et al *apud* VERAS, 2018).

Desse modo, é possível afirmar que o espaço temporal destinado ao almoço dos trabalhadores é de fundamental importância, não somente para a saúde do obreiro, mas também para a produtividade da empresa.

Para elucidar exemplificativamente, pode ser vislumbrada a situação de um funcionário de escritório que tem 30 (trinta) minutos para nutrir-se, deslocando-se à cantina, alimentando-se, para em seguida voltar ao seu posto de trabalho. Sua digestão será feita sentado, sem grandes esforços físicos, já que em sua função primordialmente é dispendida energia mental.

Já os obreiros de fábrica costumam fazer atividades braçais, tendo apenas 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada, podendo ainda precisar se deslocar com pressa até o refeitório, o qual pode estar lotado, justificando ter que esperar na fila, o que proporciona mais perda de tempo do intervalo. Esses trabalhadores, por sua vez, terão que se alimentar de maneira rápida e voltar para um serviço que necessitará de emprego de força e energia. Farão a digestão trabalhando de forma mais pesada do que quem está no escritório, não sendo permitido um tempo suficiente para se alimentar, processar o alimento consumido, descansar e recuperar as energias para voltar ao trabalho.

Dessa maneira, a diminuição do intervalo intrajornada poderá prejudicar por vários motivos a saúde do operário. Serão diversas as formas de consequências prejudiciais causadas pela diminuição do intervalo, já que depende das diferentes funções e condições laborais.

Assim, o legislador reformador de maneira irresponsável deixou de analisar de forma correta a questão que envolve a saúde do obreiro, ao contribuir com o descumprimento da concessão do intervalo intrajornada, que é matéria de ordem pública e estaria infensa à negociação coletiva, sendo esse o tratamento do próprio TST e de uma parte da doutrina.

Além do mais, é preciso perceber que, ao serem lidos os artigos 611-A e 611-B da CLT, alguns fatos não foram levados em conta ou até mesmo terminaram sendo esquecidos pelo legislador, como é o caso da diversidade das funções laborais exercidas pelos obreiros com jornadas diárias de mais de 6 (seis) horas, quantidade de funcionários na empresa e se o refeitório tem as instalações necessárias para comportar todos de uma só vez e que possam se alimentar adequadamente e no tempo estabelecido.

Cabe afirmar que o legislador ao realizar tais modificações, o fez de maneira superficial sem um estudo aprofundado sobre a questão, não levando em consideração as diferentes formas de labor exercidas numa jornada com mais de 6 (seis) horas. Essa falta de zelo do legislador com cada caso concreto pode ser provada com o exemplo do funcionário de escritório e o de fábrica, onde as alterações sofridas pela norma vão impactar de maneira totalmente diferente no tocante a esses 2 (dois) trabalhadores, mesmo que o tempo de jornada seja igual.

Valendo-se do exemplo do funcionário de escritório que tem como atividade funcional algo mais mental do que físico durante o dia de trabalho, este cumpre seu serviço sentado na frente de um computador, realizando chamadas ou atendendo clientes, indo a reuniões, entre outras atividades que requerem mais esforço mental. No caso desse trabalhador, a diminuição do intervalo intrajornada para os 30 (trinta) minutos vai afetar sua recuperação mental. Devido à redução da pausa, o funcionário será impedido de aproveitar o tempo operacional suficiente, prejudicando seu período de alimentação, e também, após o almoço, que tivesse um momento para recuperar as energias e desestressar.

Isso igualmente torna praticamente impossível para este trabalhador a opção de se alimentar fora do local de trabalho, como aponta um dos estudos, o qual comprovou ser uma das formas que mais servem de recuperação mental e psicológica.

Analisando agora do ponto de vista do trabalhador de fábrica o impacto causado pela redução do intervalo intrajornada é ainda bem maior, colocando em risco a integridade física do mesmo. Complementando a explicação e dando como exemplo o que pode acontecer em uma indústria que tenha 300 (trezentos) funcionários laborando na linha de produção de aço, estes, por sua vez, além de precisar se valer de alguma forma do aspecto mental pelo fato de lidar com máquinas e cortes no aço, irão também ter elevado desgaste físico.

Além de todos esses fatos narrados acima, caso esses mesmos 300 (trezentos) funcionários iniciem e terminem a jornada juntos, certamente iriam usufruir do intervalo intrajornada no mesmo horário. Isso provavelmente inviabilizaria que essa quantidade de trabalhadores consiga sair de seus postos localizados nos mais variados locais, enfrente fila, se sirvam, cheguem até a mesa, se alimentem, façam algum tipo de higiene pessoal depois do almoço, andem de volta até seu posto e reiniciem sua função fazendo tudo isso em apenas 30 (trinta) minutos.

Assim, o funcionário não teria tempo suficiente para desfrutar de forma razoável do horário de refeição e descanso, podendo causar nele uma angústia em querer sair para o intervalo logo que soar o alarme, gerando a possibilidade de uma desatenção, o que pode acarretar em um incidente de trabalho. Esse risco tem a tendência de ser maior quando se perde a concentração com a atividade exercida, sendo ela por falta de atenção ou fadiga. Dessa forma, o perigo ao manusear o

maquinário de forma indevida, isto é, se não forem observadas e cumpridas as regras de segurança, pode até haver mutilação de membros ou chegar a uma possível morte, dependendo da lesão.

Essa mudança no intervalo intrajornada traz sérios danos ao bem-estar físico e mental do trabalhador, como no caso do trabalhador de fábrica que precisa ingerir os alimentos de maneira rápida para poder voltar ao posto de trabalho em apenas 30 (trinta) minutos, estando sujeito a problemas de saúde causados pela má digestão ou até problemas mais complicados, como desenvolvimento de diabetes, complicações cardíacas, renais e cardiovasculares, a exemplo de uma trombose ou um acidente vascular cerebral (AVC) (BBC NEWS *apud* VERAS, 2018).

Fica provado que se alimentar de maneira veloz gera aumento em 5 (cinco) vezes do risco de uma síndrome metabólica, que seria o resultado pela exposição constante a fatores de risco relacionados a doenças cardiovasculares e diabetes. A referida síndrome também se faz presente em relação à ocorrência de problemas renais, obesidade, pressão alta e taxas elevadas de colesterol, além de edemas periféricos (BBC NEWS *apud* VERAS, 2018). De acordo com Yamaji, cardiologista que liderou o estudo, comer devagar gera mudanças fundamentais para evitar a síndrome metabólica, pois, quando os indivíduos ingerem os alimentos muito rapidamente, isto faz com que não sintam saciedade por um tempo mais espaçado, o que leva a mais quantidades de alimentação diária, causando variação no nível de glicose e gerando assim uma resistência à insulina (BBC NEWS *apud* VERAS, 2018).

Dessa maneira, com base na opinião de profissionais especializados, alimentar-se de maneira veloz é uma atitude errônea que poderá ter como consequência a falta de concentração e coordenação motora, de acordo com Melissa Schirmer, coordenadora do curso de nutrição da UNIC (Universidade de Cuiabá) e Homero Floresbello da Silva, médico da Justiça Federal e do TJ do Mato Grosso (PERLATO *apud* VERAS, 2018). Além do mais, "após a refeição, o fluxo sanguíneo desacelera no cérebro e nas outras partes corpóreas, concentrando-se no estômago, para a digestão e absorção dos nutrientes" (PERLATO *apud* VERAS, 2018).

Nesse viés, fazendo-se a análise dos exemplos apresentados há pouco, sobre os trabalhadores que exercem função de escritório e numa fábrica, é possível

afirmar que é impossível negar a existência de diferenças nas condições laborais que impactam obrigatoriamente na maneira como cada trabalhador irá usufruir o seu intervalo intrajornada, o que deveria ter sido levado em consideração pelo legislador infraconstitucional ao pensar nas alterações normativas que realizou com a Reforma Trabalhista, neste aspecto.

Sendo assim, devido aos exemplos dados, torna-se inviável não só a aplicação de tais mudanças legais promovidas, em relação à questão operacional, como também deve ser destacado o impacto direto e altamente negativo no que concerne ao aumento dos acidentes de trabalho e do risco à saúde do trabalhador.

Vale lembrar que a Reforma Trabalhista gerou um texto genérico no inciso III do art.611-A da CLT, sem que houvesse a diferenciação da numeração de empregados, quanto ao tamanho do espaço industrial, ou fosse solicitado que realizassem ajustes nas cantinas das fábricas para atender a um determinado quantitativo de funcionários. Desse modo, qualquer segmento econômico pode fazer uso dessa redução do intervalo intrajornada sem que haja uma inspeção técnica para verificar a viabilidade da mesma.

Assim, verifica-se que houve, no mínimo, descuido por parte do legislador, quando aprovou o texto da maneira que ficou de forma muito vaga e genérica sem que fosse feito antes um exame em relação à vitalidade e integridade física dos diferentes operários com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, o que reflete de maneira negativa no ambiente de trabalho.

Por fim, cumpre frisar que o sindicato tem por papel o que está escrito no art.8º, inciso III, da CRFB/1988, que é defender os “[...] direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988). Assim, esse tem a finalidade de proteger os direitos de seus afiliados. Não deveriam, assim, simplesmente se curvar ao interesse da classe patronal e aceitar a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, considerando que depende de sua participação, quando se tratar de negociação coletiva de trabalho. Contudo, se sabe que muitas vezes o poder econômico das empresas termina se sobrepondo e até mesmo chegando a corromper as entidades, a ponto de prejudicar a isenção decisórias da respectiva entidade sindical.

5 CONCLUSÃO

Nesse momento do estudo, deve-se fazer algumas considerações finais com o intuito de se chegar à conclusão acerca da problemática levantada, a qual diz respeito à mudança legal relativa à diminuição do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, em relação aos trabalhadores que prestam serviço diário excedente a 6 (seis) horas, por meio de negociação coletiva de trabalho ou acordo individual escrito (nesta última situação, desde que possua remuneração elevada e nível de escolaridade diferenciado), conseguindo serem demonstrados os impactos na saúde psicofísica e nutricional do obreiro, o que foi comprovado por meio dos estudos apresentados.

Desse modo, foi analisado de modo precípua o papel do intervalo intrajornada na rotina do trabalhador, conceituando-o e diferenciando-o de outras pausas existentes nas jornadas de trabalho. Demonstrou-se a grande importância de tal pausa, já que seu objetivo está diretamente ligado ao repouso do trabalhador e recuperação de energias, o que inclui o bem-estar, condicionamento físico e sanidade mental, tratando-se, assim, de um direito indisponível e inegociável. Tal afirmação é possível de ser realizada, porquanto o Direito do Trabalho e mais ainda as regras constitucionais trabalhistas conferem a tal instituto jurídico o status de direito fundamental, o que conseqüentemente é uma cláusula pétrea, algo que a Justiça do Trabalho já reconhece há bastante tempo.

Além do mais, identificar o que é a jornada de trabalho, tanto a ordinária quanto a extraordinária, demonstra que o empregado precisa que seu tomador de serviço esteja limitado por lei e/ou contrato para que não exija dele mais do que está obrigado a realizar e de modo que não seja em quantidade de horas que exceda o que seu organismo pode suportar, sob pena de se configurar o labor na modalidade exaustiva, o que inclusive se for com habitualidade tem tipificação no âmbito penal, a qual é reduzir alguém à condição análoga à de escravo. Isso por si só comprova que todo trabalhador precisa descansar para poder recuperar a sua saúde psicofísica e o legislador, ao menos, criou a pausa dentro da jornada (intra-jornada), entre uma e outra (interjornadas), durante a semana (repouso semanal remunerado) e, em regra, por 1 (um) mês inteiro (férias). Todos esses institutos jurídicos conformam o pensamento de que normas de duração do trabalho e intervalos possuem

indubitavelmente natureza de regras de higiene, saúde e segurança do trabalhador, do contrário seria o mesmo que defender que o salário teria natureza indenizatória, alterando o § 1º do art. 457 da CLT, a fim de prever isto. É notória, ademais, a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT quando quer forçosamente subtrair pela via formal a essência da natureza de tutela da saúde, higiene e segurança do trabalhador, que as normas de duração laboral e intervalos possuem, vide o § 2º do art. 5º (combinado com o teor da Convenção nº 155 da OIT), incisos XIII (limitação da jornada diária e semanal), XV (garantia de repouso semanal remunerado), XVI (remuneração diferenciada da hora extra), XVII (gozo de férias), XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) e XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador), além do *caput* do art. 7º, todos da CRFB/1988.

Portanto, o amplo leque de possibilidades de aplicação que a Reforma Trabalhista conferiu na redação do art. 611-A, inciso III, da CLT demonstra o quão irresponsável foi o legislador infraconstitucional, permitindo que riscos ambientais sejam materializados quando se reduz a pausa dentro da jornada para apenas 30 (trinta) minutos, tendo que trabalhar no dia normalmente as 8 (oito) horas previstas constitucionalmente. Tal situação, a título de exemplo, pode gerar dificuldade para a realização da higienização pessoal tanto antes quanto da refeição (o que inclui os simples atos de lavar as mãos e escovar os dentes), além da diminuição do nível de preocupação com a qualidade dos alimentos a serem escolhidos.

Quando se tem uma alimentação de má qualidade, rico em sódio, açúcares e caloria não é preciso serem realizados estudos aprofundados demais para saber que a curto ou médio prazo, a depender da genética e hábitos de vida atuais do trabalhador, este terá seríssimos problemas de saúde, correndo risco até mesmo de morte, caso não passe a adotar regras de reeducação alimentar. O ato da mastigação também deve ser respeitado, porquanto engolir os alimentos sem a devida trituração dificulta a absorção de nutrientes por prejudicar e/ou retardar o processo metabólico digestório. Aliás, a rapidez na realização do serviço com o intuito de evitar filas na hora da refeição pode trazer riscos de acidentes de trabalho, principalmente para quem manuseia máquinas ou sistemas de cuidados semelhantes. O conveniente é que, ao menos, houvesse nos locais de trabalho, quando fossem muitos os trabalhadores deslocando-se para os refeitórios, maior

disposição de buffet com alimentos ricos em nutrientes, escalas preestabelecidas para cumprimento do intervalo intrajornada separadas por grupos de obreiros, o que iria diminuir o tempo na fila, devendo ainda ser facilitado, ao máximo, o deslocamento para o local onde for se alimentar. Vale salientar ainda que trabalhador doente atrai mais despesa para o Estado, caso haja a necessidade de afastamento por mais de 15 (quinze) dias, o que irá atrair a necessidade de cobertura do sistema previdenciário, sem contar o custo que a empresa terá já naquela primeira etapa de afastamento e depois com a provável contratação de novo funcionário, que precisará ser treinado para cumprir a segunda etapa de absenteísmo do seu empregado até então titular do posto de trabalho.

Viu-se, outrossim, que, além de diminuir as possibilidades de acidentes de trabalho, o intervalo intrajornada contribui para a diminuição da fadiga durante a jornada, o que se torna um meio para prevenir riscos para a saúde do trabalhador. Os efeitos causados vão desde a redução do estresse, cansaço, perturbações orgânicas e psíquicas, desde que o repouso seja feito de maneira correta, o que pode evitar doenças como obesidade, diabetes, hipertensão, acidentes cardiovasculares, esteatose. A inserção das pausas ao longo da prestação contratual de serviços permitirá que o trabalhador faça sua alimentação com calma sem precisar ingerir os alimentos com pressa, o que evita as doenças de trato digestivo. Do contrário, o trabalhador irá optar por comidas de ingestão mais rápida, como, por exemplo, as classificadas no rol de fast-foods, que não são tidos como alimentos saudáveis, pelo alto teor calórico, de sódio e de açúcares, cujo consumo excessivo pode acarretar doenças futuras.

O ideal, como já dito, seria que os refeitórios fossem adaptados para comportar a necessidade dos funcionários, dando a eles todo o suporte preciso para se ter uma boa alimentação no tempo disponibilizado, pois, se por exemplo, esse trabalhador tiver que enfrentar fila ou até mesmo ter que se descolar para o local onde irá se alimentar, ele sofrerá uma perda de tempo, o que pode gerar um prejuízo direto na sua saúde. Assim, na tentativa de tentar suprir esse tempo perdido, ele fará uma mastigação mais rápida ou optará por comidas de rápida ou pouca mastigação, exemplo de salgados do tipo coxinha, pastel, empada, sanduíches, pizzas, doces em geral, dentre outros alimentos, o que deixa notória da situação de risco a que irá se submeter, alimentando-se desta maneira.

Lado outro, além do problema acima destacado, de antemão já chama bastante a atenção o fato de regras preexistentes à Reforma Trabalhista permitirem a redução da pausa intrajornada quando os empregados não estiverem submetidos à jornada alongada e, quando devidamente supervisionado pelo órgão técnico estatal, houver refeitório no local de prestação de serviço, na forma do § 3º do art. 71 da CLT. Na redação do inciso III do art. 611-A da CLT sequer se exige que tenha no local refeitório ou algo semelhante, a fim de que a redução para 30 (trinta) minutos por negociação coletiva de trabalho seja possível. Isso ocorre devido ao amplo grau de abstração e vagueza da norma.

Outra questão extremamente relevante para reforçar a falha do legislador diz respeito ao fato de que, ao menos, deve ser concedida pausa intrajornada de 30 (trinta) minutos de descanso para quem labora mais de 6 (seis) horas diárias. Todavia, na escala de turno ininterrupto de revezamento 12x36 (doze por trinta e seis) tal período de descanso pode ser respeitado ou indenizado em pecúnia, o que permite haver a supressão total nesta última situação no *caput* do art. 59-A da CLT.

Diante de todo o exposto, verifica-se que a hipótese foi confirmada, já que fica claro que a redução do intervalo intrajornada pode causar sérios danos psicofísicos e nutricionais à saúde do trabalhador. Dessa forma, seria necessária a retirada da norma, sendo ela feita pelo controle de constitucionalidade ou pela via legislativa por alteração normativa, o que iria resolver tal problema. Chega-se, portanto, à conclusão de uma provável solução para que seja evitada tal situação, a qual seria a revogação do inciso III do art. 611-A da CLT ou a declaração de sua inconstitucionalidade. Entretanto, caso nada disso chegue a ocorrer, uma outra alternativa seria a adaptação das empresas com a finalidade de minimizar os impactos sofridos pelos trabalhadores, a fim de que os funcionários, dentro das suas possibilidades, consigam aproveitar da forma mais agradável possível sua recuperação física e mental.

REFERÊNCIAS

BELLINTANI, Nathalia. **Intervalo Interjornada**: Como Funciona e Alterações com a Reforma. 6 maio 2019. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/intervalo-interjornada/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 de maio de 2018.

_____. Decreto no 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 5 de novembro de 2018.

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 30 nov. 2018.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, Brasília, DF, maio 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2917/lei/13467.htm. Acesso em: 1 maio 2018.

CHAVES, André. **PPRA**: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. s.d. Disponível em: <https://areasst.com/ppra-programa-de-prevencao-de-riscos-ambientais/>. Acesso em: 22 nov. 2019.

FOLHA CERTA. **Férias CLT**: entenda o que muda com a reforma trabalhista. 2018. Disponível em: <https://folhacerta.com/ferias-clt-entenda-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 nov. 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SANTANA, Sérgio André Pereira. Reforma trabalhista, escala de 12 horas de labor por 36 horas de descanso e o início do gozo das férias: compatibilidade entre estes institutos. **Revista Jus Navigandi**, out. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69698/reforma-trabalhista-escala-de-12-horas-de-labor-por-36-horas-de-descanso-e-o-inicio-do-gozo-das-ferias-compatibilidade-entre-estes-institutos>. Acesso em: 30 out. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. v. I, 15. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995.

VERAS, Darla Biondi Nery. **Impacto na saúde do trabalhador com a redução do intervalo intrajornada pós-reforma trabalhista**: quais seriam as consequências sociais e a provável solução? 2018. 91 f. Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2018.

VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Elsevier, 2008.

XERPA. **Quais são as regras do Descanso Semanal Remunerado (DSR) e como calculá-lo?** 18 mar. 2018. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/descanso-semanal-remunerado/>. Acesso em: 20 nov. 2019.