

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

DARLA BIONDI NERY VERAS

**IMPACTO NA SAÚDE DO TRABALHADOR COM A REDUÇÃO
DO INTERVALO INTRAJORNADA PÓS-REFORMA TRABALHISTA:
Quais seriam as consequências sociais e a provável solução?**

Recife
2018

DARLA BIONDI NERY VERAS

**IMPACTO NA SAÚDE DO TRABALHADOR COM A REDUÇÃO
DO INTERVALO INTRAJORNADA PÓS-REFORMA TRABALHISTA:
Quais seriam as consequências sociais e a provável solução?**

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

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.

Recife
2018

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

Veras, Darla Biondi Nery.

V476i Impacto na saúde do trabalhador com a redução do intervalo intrajornada pós-reforma trabalhista: Quais seriam as consequências sociais e a provável solução? / Darla Biondi Nery Veras. - Recife, 2018. 88 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2018.
Inclui bibliografia

1. Direito do trabalho. 2. Intra-jornada. 3. Intervalo. 4. Repouso. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

349.2 CDU (22. ed.)

FADIC (2019-177)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

DARLA BIONDI NERY VERAS

IMPACTO NA SAÚDE DO TRABALHADOR COM A REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA PÓS-REFORMA TRABALHISTA: Quais seriam as consequências
sociais e a provável solução?

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a):

Examinador (a):

Dedico este trabalho

A meu pai, Eduardo Veras (*in memoriam*), meu herói e minha base. Um homem sem meias palavras, brabo e cabra da peste, mas de um coração enorme, que eu vim ter certeza disso após seu falecimento, quando em sua missa de 7º dia, na sua cidade natal, Afogados da Ingazeira, vieram relatos de ações altruísticas que ninguém da família tinha conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter guiado meus passos nesse caminho difícil, por minha saúde e pela oportunidade da vida.

A meu pai, Eduardo Veras (*in memoriam*), umas das minhas maiores referências, que, hoje, se encontra ao lado do pai, mas que continua vivo em meu coração e nas lembranças saudosas.

A minha mãe, Elizabete Veras, minha outra referência de vida, uma das principais responsáveis por tudo que sou hoje e pelo que tenho, ela que sempre esteve ao meu lado me consolando e me guiando com seus conselhos espirituais e me dando todo apoio e sustentação para continuar confiando em minha capacidade.

A minha família e amigos pelo incentivo e compreensão, as minhas ausências foram muitas em razão dessa jornada, mas bem entendidas por eles. A eles por formar uma base forte para que eu pudesse me sustentar nos momentos difíceis, e paz nos momentos felizes.

A Faculdade Damas pela integridade e organização durante todo o curso. Agradeço o zelo e o carinho de todos os funcionários que fazem parte da Instituição, sempre me ajudando com paciência e cuidado.

Agradeço a todo o corpo docente da Faculdade Damas pela excelência na transmissão do conhecimento e preocupação em fazer com que os alunos alcançassem seus objetivos. Em especial ao meu orientador Fábio Menezes de Sá Filho, por quem possuo muita admiração e respeito e ao atencioso professor de orientação monográfica Ricardo Silva, que me ajudou inúmeras vezes a alcançar meu objetivo. Ambos os docentes com muita paciência e atenção.

Para finalizar agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte dessa caminhada e da minha formação, a todos meus sinceros agradecimentos, carinho e admiração

“Não haverá borboletas se a vida não
passar por longas e silenciosas
metamorfoses”.

Rubem Alves

RESUMO

Esta contribuição visa demonstrar que a Lei 13.467 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista traz prejuízo a saúde do trabalhador, no que concerne a diminuição do intervalo intrajornada pelo poder patronal. Pois ficou claro que após a Reforma Trabalhista alguns direitos, adquiridos depois de anos de luta, pelos trabalhadores foi flexibilizado em favor dos empregadores, que tem autonomia para reger e disciplinar, na sua atividade, naquilo que a Lei não dispor o contrário ou não descrever de forma clara. Assim, a aplicação da redução do intervalo intrajornada de forma indiscriminada traz malefícios, físicos e psíquicos, aos trabalhadores. A lei não pode permitir que uma negociação entre as partes se sobreponha ao legislado e se torne um contrato de adesão imposto pelo empresário ao seu trabalhador subordinado. Um intervalo de repouso reduzido traz prejuízos ao trabalhador, aumentando as doenças, como por exemplo as cardíacas, arteriais, aumento de pressão, aumento de peso, doenças do trato digestivos, dentre outras, além de diminuir a possibilidade da recuperação das energias perdidas, possibilitando o aumento da fadiga, principal fator precursor dos acidentes de trabalho, o aumento dos acidentes laborais aumentará os custos dos cofres públicos e da própria empresa. O intervalo intrajornada usufruído qualitativamente e quantitativamente mantém o desempenho do trabalhador, gerencia a fadiga e diminui os riscos de acidentes na empresa, além de mitigar as doenças decorrentes da sua falta no dia a dia laboral do funcionário. Dessa forma, alguns magistrados consideram inconstitucional tal reformulação do intervalo intrajornada ela Reforma Trabalhista e afirmam que ela não pode se sobrepor a direitos e garantias assegurados pela Constituição tampouco violar convenções globais das quais o Brasil é signatário. A metodologia utilizada na pesquisa é estudo descritiva, através de uma abordagem qualitativa, por método hipotético-dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica. Através da pesquisa conclui-se que o intervalo intrajornada é de fundamental importância para a saúde e o bem-estar do trabalhador, pois é vital para a recuperação após um gasto psíquico e fisiológico. Sua diminuição de, no mínimo, 1 (uma) hora para, no mínimo, 30 (trinta) minutos diminuirá a qualidade da recuperação das energias gastas, dessa forma causará impactos irreversíveis a saúde do trabalhador, assim como o aumento da fadiga o que provoca o crescimento do número de acidentes de no ambiente laboral.

Palavras-Chave: Intrajornada. Intervalo. Repouso,

ABSTRACT

This contribution aims to demonstrate that Law 13467 of July 2017 - Labor Reform brings injury to the health of the worker, in what concerns the reduction of the interval intrajornada by the employer power. For it was clear that after the Labor Reform some rights, acquired after years of struggle, by workers were flexibilized in favor of employers, who have autonomy to rule and discipline, in their activity, in what the Law does not dispose otherwise or not describe clearly. Thus, the application of the reduction of the intrajornada interval indiscriminately brings physical and psychological harm to the workers. The law can not allow a negotiation between the parties to overlap with the legislature and become an adhesion contract imposed by the entrepreneur to his subordinate worker. A reduced rest interval brings injury to the worker, increasing diseases, such as heart, arthritis, pressure increase, weight gain, digestive tract diseases, among others, besides reducing the possibility of recovery of lost energies, making possible the increase of fatigue, the main precursor factor of work accidents, which will increase the treasury of the public coffers and the company itself. The intrajornated interval enjoyed qualitatively and quantitatively maintains the worker's performance, manages fatigue and reduces the risk of accidents in the company, as well as mitigate the diseases resulting from his absence in the employee's day to day work. In this way some magistrates consider unconstitutional such a reformulation of the interval between the Labor Reform and affirm that it can not overlap with the rights and guarantees guaranteed by the Constitution nor violate the global conventions to which Brazil is a signatory. The methodology used in the research is a descriptive study, using a qualitative approach, by means of a hypothetical-deductive method, through bibliographic research. Through the research it is concluded that the interval intrajornada is of fundamental importance for the health and well-being of the worker, because it is vital for the recovery after a psychic and physiological expense. At least one (1) hour for at least 30 (thirty) minutes will decrease the quality of the recovery of the spent energies, in this way it will cause irreversible impacts to the health of the worker, as well as the increase of the fatigue which causes the increase in the number of accidents in the working environment.

Keywords: Intrajornada. Interval. Rest,

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAT	Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas
ADIs	Ações Diretas de Inconstitucionalidade
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CF/1988	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CN	Congresso Nacional
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MAT	Meio Ambiente do Trabalho
MP	Ministério Público
MPs	Medidas Provisórias
MPT	Ministério Público do Trabalho
MT	Ministério do Trabalho
NCST	Nova Central Sindical dos Trabalhadores
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PLC	Projeto de Lei da Câmara
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
SSST	Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
SVS	Secretaria de Vigilância em Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNIC	Universidade de Cuiabá

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO E ASPECTOS RELATIVOS À JORNADA DE TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA	13
2.1	Breve alusão sobre o Direito do Trabalho e seus princípios.....	13
2.2	Duração do trabalho – jornadas de trabalho ordinária e extraordinária.....	18
2.2.1	Jornada ordinária.....	20
2.2.2	Jornada extraordinária.....	21
2.3	Períodos de descanso.....	22
2.3.1	Intervalos.....	22
2.3.2	Intervalo interjornadas.....	23
2.3.3	Intervalo intrajornada.....	24
2.3.3.1	Intervalo intrajornada especiais.....	27
2.3.3.2	Consequências da Reforma Trabalhista no intervalo Intrajornada.....	28
3	PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR.....	36
3.1	Conceitos.....	36
3.2	Poder diretivo ou organizativo.....	37
3.2.1	Poder regulamentar.....	38
3.2.1.1	Poder fiscalizatório ou de controle.....	40
3.2.2	Poder disciplinar.....	42
3.3	Limites ao exercício do poder hierárquico.....	43
4	O INTERVALO INTRAJORNADA E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	45

4.1	A influência do meio ambiente na saúde profissional e uma breve contextualização da Medicina do Trabalho.....	48
4.2	Meio ambiente.....	50
4.2.1	Meio ambiente natural ou físico.....	51
4.2.2	Meio ambiente artificial.....	51
4.2.3	Meio ambiente cultural.....	51
4.2.4	Meio ambiente do trabalho.....	52
4.3	Reforma Trabalhista e o intervalo intrajornada.....	56
4.3.1	A não recuperação física e mental por falta de tempo durante o intervalo intrajornada e suas consequências.....	60
4.3.2	A relação tempo-saúde e a diminuição do intervalo intrajornada..	66
4.4	Posicionamento de especialistas sobre a Reforma Trabalhista....	72
5	CONCLUSÃO.....	78
6	REFERÊNCIAS.....	84

1 INTRODUÇÃO

A alteração na legislação trabalhista proposta pelo Governo Federal e aprovada pelo Congresso Nacional no ano de 2017 provocou diversas mudanças aos trabalhadores com carteira assinada, podendo ser citadas: a prevalência do que é negociado entre empresas e trabalhadores sobre o que está na lei (negociado sobre o legislado); plano de carreira negociado com o empregador e representantes de “funcionários”; o trabalho intermitente; custos dos processos; redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva; dentre outras.

Desse modo, um desses efeitos é a possibilidade da alteração do intervalo intrajornada, podendo ser diminuído com a negociação entre empregado e empregador, com ou sem seus representantes sindicais.

O intervalo intrajornada é definido como o período em que o trabalhador, dentro do seu expediente, descansa e faz suas refeições, a fim de promover sua saúde psíquica e física, como, também, evitar acidentes ou doenças ocupacionais. Comparando o humano a uma máquina, tem-se que os intervalos são a manutenção preventiva para uma vida laboral saudável.

A mudança autorizada pelo Poder Legislativo fez com que houvesse uma redução no tempo de descanso, provocando algumas discussões a respeito do assunto, em que juízes acreditam que a alteração mitiga direitos já adquiridos pelos trabalhadores e afeta a sua saúde de maneira irreversível, o que pode justificar inclusive questionamentos do ponto de vista da sua constitucionalidade. Dessa maneira, quanto a esse aspecto, a Reforma tem provocado certa resistência pela classe da magistratura, a ponto de esta se posicionar a favor dos empregados, por acreditar que a diminuição do referido intervalo é incompatível com a realidade empresarial brasileira.

Neste contexto, tem-se como problema de pesquisa o seguinte: com a mudança legal, principalmente no que diz respeito à diminuição do intervalo intrajornada de, ao menos, 1 (uma) hora para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, quais seriam os possíveis impactos na saúde do trabalhador e suas consequências sociais, quando aplicada pela entidade patronal, pós-Reforma trabalhista, e o que poderia ser feito para evitá-los?

Quanto ao problema apresentado, trabalha-se com a hipótese da possibilidade de que a alteração legal, com relação à diminuição do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos, após a Reforma Trabalhista, quando aplicada pelo empregador, pode trazer prejuízos à saúde dos trabalhadores até com danos irreversíveis, aumentando o risco de acidentes de trabalho, cujas consequências sociais imediatas podem se refletir no incremento dos custos da empresa e até mesmo da Previdência Social, o que já permite ser pensado em possíveis soluções para que tais não ocorram, como a revogação do inciso III do art. 611-A da CLT ou, ao menos, a declaração de sua inconstitucionalidade.

Sendo assim, tem-se como objetivo geral analisar quais seriam os impactos na saúde profissional com a retromencionada diminuição do intervalo intrajornada por parte da entidade patronal.

Como objetivos específicos, pretende-se: contextualizar sobre institutos relativos à duração do trabalho, inclusive os intervalos em geral, especificando o conceito do intervalo intrajornada e interjornadas, criticando a Reforma Trabalhista a respeito de um destes aspectos; analisar o poder hierárquico do empregador, diferenciando-o e demonstrando que sua limitação normativa atualmente é precária, abrindo caminho para o uso patronal da aqui destacada alteração permitida pela reforma; e demonstrar, a partir disto, os impactos sociais, inclusive comprovando, por meio de estudos científicos, a possibilidade de aumento dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em decorrência da falta de recuperação da saúde psicofísica pelo tempo insuficiente, além de justificar a preocupação com possíveis gastos da Previdência Social para custear tais infortúnios, o que já é criticado e comungado por parte de especialistas da área do Direito com relação à Lei nº 13.467/2017.

É utilizada neste trabalho a metodologia descritiva através de uma abordagem qualitativa e o método hipotético-dedutivo, por meio da pesquisa exploratória, visando a proporcionar uma visão geral a respeito da Reforma Trabalhista e de forma específica no que tange à modificação do intervalo intrajornada e seu impacto na saúde do trabalhador, por meio de uma bibliografia especializada, com artigos e sites científicos.

O trabalho em questão apresenta 3 (três) capítulos.

Primeiramente, trata-se de elaborar uma visão geral sobre o Direito do Trabalho, quais seus fundamentais princípios, apresentando, ainda, ao leitor disposições a respeito da duração do trabalho, o que inclui o aspecto da jornada

ordinária e extraordinária, conceituando-as, além de explicar o que e quais são os intervalos legais (inter e intrajornada), bem assim fazer uma crítica à Reforma Trabalhista no tocante à supracitada alteração sobre a pausa para descanso e refeição durante a prestação de serviço.

No segundo capítulo, analisa-se o poder hierárquico do empregador, sua subdivisão com as respectivas denominações e diferentes finalidades, além de argumentar sobre os limites do exercício de tal prerrogativa patronal.

E, por último, demonstra-se a aplicação da nova legislação pelos tomadores de serviço, no que se refere ao intervalo intrajornada, quais são seus prováveis impactos na saúde psicofísica do trabalhador com base na larga discricionariedade do exercício do poder diretivo do empregador, neste aspecto, visando à prática no dia a dia dos trabalhadores e as consequências sociais causadas por tal mudança, valendo-se, para tanto, das opiniões de especialistas da área de Direito sobre a Reforma Trabalhista.

2 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

Regulamentar a relação entre patrões e empregados é o principal objetivo do Direito do Trabalho. Por sua vez, o contrato de trabalho é um negócio jurídico realizado solenemente entre as partes e regulamentado de forma específica. Dessa forma, distancia-se do âmbito da competência da jurisdição comum.

No entendimento jurídico-trabalhista, não existe total igualdade entre as partes nos contratos de trabalho, isonomia esta, a qual é pressuposta nas relações civis. Aqui, quanto ao empregado, este é tratado como a parte mais frágil, hipossuficiente. Assim, para a Justiça, o trabalhador costumeiramente será a parte mais debilitada desse contrato.

2.1 Breve alusão sobre o Direito do Trabalho e seus princípios

O Direito do Trabalho nasceu com o objetivo de garantir ao trabalhador uma melhor condição social, nivelar as desigualdades entre empregador e empregado, garantir a dignidade da pessoa humana e salientar os valores sociais profissionais como fundamento para uma sociedade justa e solidária.

Por intermédio de um rol básico e mínimo de direitos, para garantir a cidadania do trabalhador, tem por missão equilibrar a relação capital e trabalho. Outrossim, tal ramo do Direito possui por finalidade a garantia da condição social do obreiro, por meio de regras protetivas, que devem compensar as desigualdades materiais entre patrão e empregado.

Desde o surgimento do Direito do Trabalho, até os dias atuais, constata-se uma notória hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, o que motiva uma forte intervenção do Estado nas regulamentações laborais, quanto aos direitos e deveres dos sujeitos de tal relação jurídica.

O surgimento do Constitucionalismo Social reside em várias fases. Uma delas ocorre após o fim da Primeira Guerra mundial, identificada como a fase da Institucionalização do Direito do Trabalho, a qual foi marcada pela formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela publicação da Constituição Alemã de Weimar em 1919 e o surgimento da Constituição Mexicana em 1917. As 2 (duas)

Constituições foram, de fato, pioneiras em incluir disposições pertinentes à defesa de interesses sociais e normas prevendo direitos trabalhistas. Ambas deram ordem ao processo jurídico de constitucionalização do Direito do Trabalho, principal marca do século XX (DELGADO, 2016).

Com as transformações advindas da Europa e a crescente elaboração legislativa favorável aos trabalhadores, muitos países, exerciam pressão no Brasil para criar suas próprias leis protecionistas da classe trabalhadora. E, ao ingressar na OIT, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), o Estado Brasileiro assumiu o compromisso de observar e criar normas trabalhistas que dariam melhores condições à classe operária.

Por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, houve uma sistematização das diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho. Assim, a CLT teve como principal função reunir diplomas normativos correlatos.

Segundo a visão de Schiavi, o Direito do Trabalho conceitua-se:

[...] como o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a relação de emprego e as relações de trabalho a elas equiparadas, tendo por finalidade fixar os direitos do trabalhador, para garantia de sua dignidade e melhoria de sua condição social (2017, p. 57).

No sistema normativo brasileiro, existem os Princípios Jurídicos, que são fontes do Direito, e, segundo ensina Mello:

[...] Princípio é, pois, por definição, mandamento nuclear de um sistema (regime jurídico administrativo), verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a exata compreensão e inteligência delas, exatamente porque define a lógica e racionalidade do sistema normativo, conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico (1997, p. 573).

Com o passar do tempo os princípios ganharam seu legítimo espaço dentro do Direito, com uma redefinição sobre o seu status hierárquico, assim como suas funções. Atualmente, é dado um caráter normativo aos princípios, que vêm atuando como regras positivadas, não apenas para suprir as ausências legislativas ou como fundamento das regras. Absorveu qualidade de força normativa, tornando-se critério fundamental do Sistema Jurídico de Direito, sendo que sua presença nas disposições normativas poderá acontecer, de forma abstrata ou concreta. O caráter normativo dos

princípios, hoje, é indiscutível. Concordando com De Castro, Rodriguez conceitua as funções dos princípios:

Segundo De Castro, os princípios de direito cumprem tríplice missão: informadora: inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico; normativa: atuam como fonte supletiva, no caso de ausência de lei. São meios de integração de direito; e interpretativa: operam como critério orientador do juiz ou do intérprete (1949, p. 473-474 apud RODRIGUEZ, 2000, p. 17).

Ademais pode haver contradições entre os princípios do Direito do Trabalho e os preceitos legais, pois estes compõem o fundamento do ordenamento jurídico laboral, não se tornando independentes do Direito Positivo, em virtude de estarem acima dele, e lhe servindo de inspiração.

Por tudo isso exposto, não se pode deixar de citar alguns princípios imprescindíveis para o Direito do Trabalho, sendo eles a base para a justiça, princípios, tais, próprios do direito trabalhista.

O Princípio da Proteção estrutura-se de forma a proteger a parte hipossuficiente na relação empregatícia, porquanto seu objetivo é amparar preferencialmente o trabalhador. Tem como funcionalidade atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio entre as partes no contrato de trabalho – obreiro e empregador. Alguns doutrinadores apontam este princípio como o principal do Direito do Trabalho, pois influencia em toda sua estrutura e característica própria.

No Princípio da Condição Mais Benéfica, imagina-se uma situação concreta, já reconhecida anteriormente, determinando, assim, que ela seja respeitada, desde que mais benéfica ao trabalhador, em comparação com a norma aplicável, não importando sua hierarquia formal. Esse princípio traz como resultado a preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se resguarda como direito adquirido, conforme reza o art. 5º, inciso XXXVI, Constituição Federal (CF)/1988, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (BRASIL, 1988).

Tal princípio deriva do Princípio da Proteção e abarca as cláusulas contratuais ou qualquer dispositivo desta natureza, no Direito do Trabalho, englobando os dispositivos legais que regulam os contratos de emprego e das demais formas de trabalho. Assim, entre os dispositivos contratuais concorrentes, haveria de prevalecer o mais favorável ao empregado.

Porém, com a promulgação da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), houve uma inversão lógica principiológica no âmbito dos instrumentos normativos negociados, a partir da leitura do art. 619, bem assim do reformulado art. 620 da CLT, *in verbis*:

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1943; 2017).

O legislador entendeu que, por ser mais específico, o acordo coletivo deverá prevalecer sempre sobre as convenções, independentemente de haver uma outra norma mais benéfica ao empregado. Assim, não fazendo mais sentido identificar, entre acordo e convenção coletiva, qual seria melhor aplicável no âmbito profissional na situação concreta. Sendo assim, uma exceção ao Princípio da Condição mais benéfica ao trabalhador, pois a nova regra deu segurança jurídica ao acordo coletivo que flexibiliza a legislação trabalhista autorizada, em especial, para tratar da redução do intervalo intrajornada, conforme o art. 611-A da CLT, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [...] (BRASIL, 1943; 2017).

No Direito Comum, a preocupação é a igualdade entre os contratantes. No Direito do Trabalho, a inquietação é proteger uma das partes, e, com tal proteção, chegar o mais próximo possível de uma igualdade substancial e verdadeira entre elas.

Por sua vez, o Princípio do *in Dubio, pro Operario* reza que, havendo várias interpretações para uma norma jurídica, deve prevalecer aquela mais favorável ao trabalhador. Para sua aplicação é necessário que exista dúvida sobre o alcance da norma legal e que ela não esteja em desacordo com a vontade do legislador. Tal

princípio não se confunde com o anterior, pois este só deve ser aplicado quando efetivamente uma norma é passível de ser interpretada de várias formas, quando existir uma dúvida verdadeira.

Além do mais, o Princípio da Norma Mais Favorável informa que, caso exista 1 (uma) ou mais normas aplicáveis ao caso em questão, deve-se aplicar a mais vantajosa aos interesses do empregado, mesmo que não corresponda aos critérios de hierarquia clássica.

Pelo Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, existe a impossibilidade legal de o trabalhador renunciar, voluntariamente, seus créditos sociais. As partes não podem abandonar direitos de ordem pública. Alguns bens e direitos são indisponíveis, diante da imperatividade de certas normas trabalhistas, havendo a obrigação de limitar a autonomia patronal, para estabelecer certo equilíbrio entre as partes do contrato, conforme o art. 611-B, incisos I ao XXX, da CLT, como, por exemplo: valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa, repouso semanal remunerado, licença-maternidade com a duração mínima de 120 (cento e vinte) dias, aposentadoria, dentre outros listados nos incisos citados acima.

Lado outro, excepcionalmente é permitida a renúncia, em alguns casos, desde que não fira garantias mínimas constitucionais e quando decorrentes de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Com a Reforma Trabalhista de 2017, foi acrescentado o parágrafo único, no art. 611-B, da CLT, o qual prevê que as normas de duração do trabalho e intervalos não seriam consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. Isso é um despautério quanto aos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Outrossim, cabe destacar o Princípio da Primazia da Realidade, o qual visa a coibir a coação dentro do ambiente de trabalho, na forma do art. 9º da CLT, conforme afirma que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943; 2017). Para o direito trabalhista, a realidade vale mais que os documentos, valorizando os fatos concretos em detrimento aos fatos formais. É uma forma de proteção ao trabalhador sobre eventuais abusos na prática.

Pelo Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, em tese, os contratos de trabalhos devem ser firmados por prazos indeterminados, só cessando

por um motivo justo. Os contratos de trabalhos por prazo determinado seriam exceção dentro do ordenamento jurídico. O contrato de trabalho deve ser preservado de maneira a controlar a ineficiência da relação de labuta. A Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) faz alusão a este princípio, descrevendo-o da seguinte forma: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado” (BRASIL, 2003).

Deste modo, foram descritos acima, apenas, alguns princípios. Porém tal listagem não deve ser vista como taxativa, sendo necessárias novas incorporações, se houver exageros para não correr o risco de enfraquecer o papel dos mesmos dentro de um ramo tão importante quanto o direito trabalhista.

2.2 Duração do trabalho – jornadas de trabalho ordinária e extraordinária

A duração do trabalho compõe permanentemente as pautas de reivindicações dos funcionários. Há anos existe choque entre diferentes categorias, em virtude da constante tensão entre capital e trabalho. Dessa forma, ocorreram grandes discussões que envolveram medidas de tempo quanto à jornada de trabalho. De um lado, configura-se a classe dos patrões, que visa à maior produção, dentro de um prazo máximo; e de outro, os operários que buscam melhores condições de trabalho, e procuram prestar seus serviços durante determinado horário.

A “máquina humana” precisa de manutenção preventiva para que possua uma vida produtiva saudável, sendo exemplos desta situação os intervalos (interjornadas e intrajornada) propostos pela legislação. Para isso, necessitavam de uma divisão razoável para trabalho, descanso, convívio social, familiar e lazer.

A disputa pela redução da jornada de trabalho para 8 (oito) horas ficou marcada em diversos países. Algumas com protestos e muitas mortes, decorrentes de repressão policial. Após alguns embates, em 1889, em Paris, o Congresso Operário Internacional decretou o dia 1º de maio como Dia Internacional dos Trabalhadores. Em 1890, o efeito das lutas pela reivindicação, foi tão grande que o

governo do Estados Unidos foi o primeiro a declarar a jornada limitada em 8 (oito) horas (MARTINEZ, 2016, p. 598). A esse respeito, de acordo com Martinez:

[...] é possível perceber o anseio pela organização social do trabalho numa antiga cantiga entoada pelos operários ingleses que pugnavam pelo estabelecimento de uma jornada equilibrada: oito horas para o trabalho, oito horas para o lazer e oito horas para o descanso, sem esquecer a ideia da justa retribuição: “*Eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shillings a day*” (MARTINEZ, 2016, p. 597).

Essa divisão equilibrada justifica-se por 3 (três) motivos: primeiro pelo biológico, porquanto o descanso evita o aparecimento de doenças laborais, prevenindo contra os efeitos psicofisiológicos oriundos da fadiga, provocados pela excessiva racionalização do trabalho, revitalizando as condições físicas e mentais do obreiro; segundo, porque tem um fundo social, que propõe a convivência familiar, lazer e entretenimento social; e o terceiro possui um caráter econômico, pois com o excesso da jornada há uma redução da capacidade produtiva do trabalhador quando submetido a extensas jornadas laborais e um aumento no número de acidentes ocorridos durante a prestação de serviço.

Algumas expressões comuns desse tema geram muitas confusões. Duração do trabalho é um termo mais amplo, sendo o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, periodicidade esta outorgada ou contratualmente oferecida ao mesmo. Por sua vez, jornada de trabalho é um termo mais restrito, definido como o tempo em que o obreiro fica à disposição do patrão durante 1 (um) dia de trabalho e horário de trabalho é aquele com limites bem específicos, normalmente descritos como 1 (um) dia de trabalho (MARTINEZ, 2016, p. 599).

No Brasil, a duração do trabalho, prevista no art. 7º, inciso XIII, da CF/1988, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (BRASIL, 1988). Na CLT, em seu art. 58, está previsto que: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (BRASIL, 1943; 2017).

Por fim, cumpre destacar que a jornada de trabalho pode ser classificada, quanto ao período, em diária - laborada em 1 (um) dia -; semanal - trabalhada em 1 (uma) semana -; quinzenal - laborada em 15 (quinze) dias -; e mensal - laborada em 1 (um) mês. E quanto à duração pode ser ordinária (normal) ou extraordinária (suplementar).

2.2.1 Jornada ordinária

A jornada ordinária ou normal é o espaço de tempo que o empregado desenvolve, dentro dos limites estabelecidos pelas normas jurídicas, a prestação de serviço ou permanece à disposição do empregador. De acordo com o art. 7º, da CF/1988, é direito do trabalhador urbano e rural, dentre outros (criados por lei ou contrato), que pretende melhorar sua condição social, “duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais”. Portanto, a dimensão padrão para o chamado “trabalho normal” é o estabelecido no artigo acima citado, também disponibilizados na CLT, do seu art. 58 ao art. 65. É o período que o patrão pode exigir que seu empregado fique à sua disposição, sem a necessidade de pagar uma contraprestação excedente à normal.

Contraopondo-se à duração normal do trabalho, existe a duração especial, sendo aquele que, pela natureza do trabalho ou pelo método de aplicação, mereceu um tratamento diferenciado (ex: o trabalho realizado em turno ininterrupto de revezamento, de acordo com art. 7º, XIV, CF/1988). Igualmente entende-se, como trabalho especial, aquele reconhecido legal ou contratualmente. Dessa forma, foram contemplados com redução da jornada.

Ademais, aceita-se a redução na jornada de trabalho, visando à melhoria (caput do art. 7º, CF/1988) na vida do trabalhador. Porém, caso tal diminuição seja conjugada com uma redução salarial, é necessária a celebração de uma negociação coletiva. Verifica-se isso quando, no inciso V e XII do art. 7º, fala-se em “redução da jornada”, conforme descrito a seguir:

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

[...]

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

[...]

XIII — duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

Além disso, ordinariamente, o obreiro realiza suas atividades ou está à disposição do patrão no período diário de 8 (oito) horas, podendo o intervalo para descanso variar entre 1 (uma) e 2 (duas) horas ou mesmo, atendidas às exigências expressas no art. 71 da CLT, ser inferior a 1 (uma) hora ou superior a 2 (duas) horas.

2.2.2 Jornada extraordinária

Jornada extraordinária é o período em que o empregado fica à disposição do empregador após ultrapassar o período normal ou a jornada padrão fixada em regra jurídica ou cláusula contratual.

Diversos são os sinônimos para jornada extraordinária, a saber: sobrejornada, jornada suplementar (ou trabalho extraordinário ou suplementar), horas extras, entre outros. Todos correspondem à extrapolação da jornada padrão, equivalendo àquela prorrogação não ordinária, irregular, anormal, fora do comum, excepcional ou rara, singular, que se afasta das normas. Na CLT, a jornada extraordinária está descrita no art. 61 da seguinte forma:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (BRASIL, 1943; 2017).

Outrossim, a jornada suplementar pode ser fixada por meio de negociação coletiva de trabalho ou acordo individual escrito, conforme o art. 59, caput, da CLT, o qual dispõe que: “duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (Ibidem).

Desse modo, a duração diária de labor pode ser acrescida de, no máximo, 2 (duas) horas suplementares, diante de acordo entre empregado e empregador, na forma escrita, ou negociação coletiva de trabalho, conforme reza o supra citado art. 59, caput, CLT, bem assim o art. 7º, XIII, CF/1988, o qual dispõe que: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”(BRASIL, 1988), desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em regra, para quem trabalha ordinariamente 8 (oito) horas ao dia.

A dilação das horas do trabalho é naturalmente cansativa. Dessa forma, as horas extras são monetariamente superiores às horas ordinárias. O Legislador Constituinte, pensando nisso, estabeleceu que qualquer hora suplementar deve ser obrigatoriamente acrescida de 1 (um) adicional de 50% (cinquenta por cento). Tal

acréscimo poderá ser maior que o estipulado (por lei específica ou por contrato), mas nunca poderá ser menor, nem mesmo por negociação coletiva, sendo, portanto, inegociável, o que fica claro no art. 7º, XVI, da CF/1988: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” (BRASIL, 1988).

Por fim cabe destacar que se exige a necessidade de justificativa para a demanda de horas extraordinárias, pois são excepcionais no texto constitucional. O trabalhador não é obrigado a prestar horas suplementares, mas existe um dever de colaboração na relação de trabalho.

2.3 Períodos de descanso

As normas referentes a intervalos trabalhistas são imperativas, porquanto possuem caráter de normas de saúde pública (Barros, 2016, p. 449).

O Constituinte, ao limitar a jornada profissional, também se preocupou em estabelecer pausas, durante o serviço, garantindo a salubridade da saúde física e mental do trabalhador.

2.3.1 Intervalos

No campo trabalhista, existem intervalos ou períodos a que os trabalhadores têm direito por lei, para que possam renovar suas energias e recompor seu organismo por meio da alimentação e/ou do descanso. O objetivo é preservar a saúde física e mental do trabalhador, impedindo ou diminuindo a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais e melhorando a sua capacidade produtiva.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 24, “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas.” (NORMAS BRASIL, 1948). Nota-se, assim, a proteção ao trabalho, visando à saúde laboral e à

integridade física do trabalhador, uma vez que as pausas evitam a fadiga muscular e a sobrecarga mental.

As normas relativas a intervalos e descansos, por ter caráter de normas de saúde pública, são imperativas, razão essa de serem inderrogáveis pelas partes, incluindo-se como regra até pela negociação coletiva. Porém, ver-se-á adiante que, após a Reforma Trabalhista, esse caráter foi modificado, indevidamente, pois é pacífico na jurisprudência que a norma coletiva não pode, em regra, suprimir ou reduzir intervalo para repouso ou alimentação, de acordo com a antiga Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 342, convertida no item II da Súmula nº 437 do TST, *in verbis*:

Súm. 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

[...]

II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva (BRASIL, 2012).

Portanto a, esse respeito, torna-se necessário diferenciar os intervalos inter e intrajornada, embora com nomenclaturas parecidas, se diferenciam quanto a sua aplicação.

2.3.2 Intervalo interjornadas

A expressão Intervalos Interjornadas se refere ao intervalo “entre turnos”, aquele compreendido entre 1 (uma) e outra jornada laboral. Conforme o art. 66 da CLT, “entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL, 1943; 2017). Além do intuito da preservação da saúde física e mental, ele possui um fim social, possibilitando um certo grau de convivência familiar ao empregado fora do tempo reservado à atividade profissional. Período esse que será de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas, entre as jornadas trabalhistas, em regra geral.

Outrossim, existem as interjornadas especiais, que alcançam trabalhadores de categorias especiais, tais como os vinculados a serviços de telefonia,

telegrafia, entre outros (art. 229 da CLT), e os que atuam em regime de compensação de jornada e os denominados regimes de plantão (12x36 ou 24x72).

Especificamente sobre o que ocorre nos serviços de telefonia e telegrafia, dispõe o art. 229 da CLT que, *in verbis*:

Art. 229. Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezesete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas (BRASIL, 1943; 2017).

Nos regimes de plantão, as folgas compreendem os intervalos interjornadas e o descanso semanal.

O intervalo interjornadas poderá ser consecutivo ao descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. Normalmente, verifica-se isso quando o descanso semanal se dá aos domingos. Esse fato não desobriga o empregador de conceder o intervalo interjornadas de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas. Nesse caso, o funcionário terá, em regra, direito a 35 (trinta e cinco) horas consecutivas de descanso 1(uma) vez por semana, considerando as 24 (vinte e quatro) horas do DSR mais as 11 (onze) horas do intervalo interjornadas. (DELGADO, 2016, p. 1062)

No geral, tais intervalos não são computados, conforme o art. 71, §2º, da CLT, “os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho” (BRASIL, 1943; 2017).

Nesse caso, nem os intervalos comuns, nem os especiais, pois os funcionários não estão sequer à disposição do empregador.

2.3.3 Intervalo intrajornada

O período destinado à alimentação e/ou ao repouso no decorrer da jornada de trabalho, é chamado intervalo intrajornada. Pode ser usado para qualquer fim, porém, é mais conhecido como horário de almoço. Seu principal objetivo é evitar o desgaste físico e emocional do trabalhador durante a jornada de trabalho. Comparando o humano a uma máquina, tem-se que os intervalos são a manutenção preventiva para uma vida laboral saudável.

De acordo com o art. 71 da CLT, um trabalho contínuo que exceda 6 (seis) horas, faz-se obrigatória a concessão de 1 (um) intervalo de descanso ou alimentação, de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas. O mínimo poderá ser ajustado por acordo escrito ou contrato coletivo que permita tal ajuste. Se o trabalho for sem interrupções e durar entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas, o intervalo deverá ser de 15 (quinze) minutos. Para jornada não superior a 4 (quatro) horas, não se exige intervalo. Os intervalos aqui descritos não são computados na duração do trabalho.

Cabe destacar que é o intervalo intrajornada e sua possível redução após a Reforma Trabalhista que serão alvos de abordagem mais aprofundada nesta pesquisa.

Nesse viés, o art. 71 da CLT prevê 2 (duas) exceções à regra de redução do intervalo mínimo, expostas nos seus §§ 3º e 5º, conforme será explicado a seguir.

Primeiramente, pode-se dar por ato do Ministro do Trabalho (MT), quando ouvido o respectivo Órgão competente e se verificado que a instituição atende às exigências relativas à disposição e organização dos refeitórios, desde que os funcionários não estejam sob regime de trabalho prorrogado a horas extras (BRASIL, 1943; 2017). Esse dispositivo sempre foi motivo de polêmica na doutrina e nos Tribunais da Justiça do Trabalho, simplesmente por prever a possibilidade de redução do intervalo. Conforme o art. 7º, inciso XXII, da CF/1988, o TST solidificou o entendimento de que o intervalo para refeição e descanso deve ser visto como norma de ordem pública que objetiva a redução de riscos à saúde do trabalhador. Tal disposição encontra-se assim disposto:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

A segunda exceção encontra-se no § 5º do art. 71 da CLT e ocorre quando o intervalo é contido entre o fim da primeira hora trabalhada e o começo da última hora lavrada, contanto que descrito em convenção ou acordo coletivo, diante da natureza do trabalho e em virtude das características especiais do trabalho a que motoristas, cobradores, fiscais de campo e afins são submetidos, desde que mantidas a remuneração e a permissão de tirar intervalos menores ao fim de cada viagem (BRASIL, 1943; 2017).

À exceção desses 2 (dois) itens descritos acima, o art. 71 da CLT não autoriza qualquer redução do intervalo intrajornada. Todavia, será visto mais à frente que a Reforma Trabalhista, no tocante ao mesmo intervalo, fez acréscimos sobre a matéria em seu artigo 611-A.

Outrossim, deve-se lembrar que, em regra, tal intervalo não poderá ser fracionado, devendo ser completado de forma contínua. Por exemplo, um funcionário que tem 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos de almoço não poderá tirar 45 (quarente e cinco) minutos, voltar ao trabalho e depois tirar mais 45 (quarenta e cinco) minutos.

O fracionamento do intervalo intrajornada não é permitido na legislação brasileira, pois isto poderia prejudicar o trabalhador de forma que não houvesse um real descanso. A empresa que tornar prático esse artifício corria o risco de descaracterizar esse intervalo e ficava sujeita à multa, além de pagar o tempo como hora extraordinária.

Tal intervalo não é computado nas horas trabalhadas. Dessa forma, não é pago. Porém, caso a empresa obrigue o empregado a trabalhar sem essa parada obrigatória, implicará o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período que o trabalhador deixou de gozar, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, alteração dada pela Reforma Trabalhista. Antes, resultava no pagamento total do período, não apenas daquele suprimido com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, sem o prejuízo do cálculo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Por outro lado, é possível que, por alguma razão, o trabalhador, não consiga usufruir seu intervalo intrajornada. Mas de acordo com o art. 75 da CLT, esse erro, pode ser configurado como infração administrativa, punível pela fiscalização do trabalho e imputado uma multa administrativa. Assim, a falta de concessão, pelo empregador, dos intervalos acima citados, inclusive o interjornadas, gera efeitos legais.

Cabe lembra a importância, mais uma vez desse intervalo que são pequenos lapsos de tempo, estabelecidos pela Legislação Trabalhista, destinados a refeição e a manutenção da higidez física e mental do trabalhador, evitando-se doenças ocupacionais e acidente de trabalho.

2.3.3.1 Intervalo intrajornada especiais

Além dos intervalos comuns, isto é, os de 15 (quinze) minutos, 1 (uma) a 2 (duas) horas, citados anteriormente, há os chamados repouso intrajornadas especiais, aplicados a categorias específicas de trabalhadores, por força de lei.

É o caso dos serviços de mecanografia, abrangendo a datilografia, cujos trabalhadores deverão, a cada 90 (noventa) minutos de atividade, descansar 10 (dez) minutos. Esse período é considerado tempo de serviço para fins de remuneração, conforme prevê o art. 72 da CLT, *ipsis litteris*:

Art. 72 Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho (BRASIL, 1943; 2017).

Outrossim, para o trabalhador que labora em câmaras frigoríficas ou movimentar mercadorias entrando e saindo delas (ambiente quente ou normal, para o frio e vice-versa), depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos, faz-se necessário um repouso de, no mínimo, 20 (vinte) minutos. Tal intervalo faz parte do tempo de serviço, consoante previsto no art. 253 da CLT.

Conforme consta no art. 229 da CLT, operadores de telefonia, radiotelefonia e radiotelegrafia, sujeitos a horários variáveis, têm jornada máxima de 7 (sete) horas diárias e repouso de 17 (dezesete) horas, descontando 20 (vinte) minutos para descanso, sempre que laboradas três horas seguidas.

Ademais, de grande importância social é o intervalo intrajornada especial, destinado à amamentação da criança por sua genitora, inclusive se advinda de adoção, estando assim previsto no art. 396 da CLT: “Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um” (Ibidem), sem prejuízo dos intervalos gerais.

Normalmente, os intervalos especiais são computados na jornada regular de trabalho, sendo assim remunerados, pois são paralisações na jornada profissional, permanecendo a obrigatoriedade de o empregador pagar o salário congruente.

2.3.3.2 Consequências da Reforma Trabalhista no intervalo intrajornada

Alguns temas mexem mais com os sentimentos alheios do que outros. A humanidade vive um momento de mudanças e quebra de paradigmas, especialmente a sociedade brasileira, que está em constante processo de adaptação. Reforma-se quase tudo, a todo instante.

No ano de 2017, houve uma mudança na legislação trabalhista proposta pelo Governo Federal e aprovada pelo Congresso Nacional (CN), que afetou os trabalhadores com carteira assinada, conforme descrita nas palavras abaixo destacadas:

[...] Mexeu-se com o coração do trabalhador, com seus sentimentos, com a sua efetividade, com o seu bolso, com sua vida social enfim. E o que é o pior: com uma legislação que é fruto de diversos casuísmos, não raro mostrando-se a técnica e irrefletida, desconsiderando o verdadeiro cenário da sociedade brasileira (BORGES, 2017, p. 8).

Iniciada como um projeto tímido de poucos artigos, a Lei nº 13.467/2017 acabou alterando mais de 100 (cem) artigos da CLT e impactou mais de 200 (duzentos) dispositivos legais que não puderam ser analisados minimamente ou estudados. Foi “vendida” como urgente e inegociável, aceitando-se a ideia de que a Presidência da República reformularia esses dispositivos por Medidas Provisórias (MPs) num segundo momento. Artigos esses que a grande maioria dos senadores reprovavam.

Atualmente, vê-se que algumas MPs editadas pela Presidência da República ainda não foram convertidas em lei e que, com a sua “queda”, voltam a valer as regras anteriores, como se nunca tivessem existido. Um exemplo é a MP nº 808/2017, que entrou em vigor em 14 de novembro de 2017 e vigorou até 23 de abril de 2018 por falta de apreciação pelas Casas do CN (Câmara e Senado), para que pudesse se converter definitivamente em lei ordinária.

A urgência e a inegociabilidade da reforma foram suavizadas quando se observa que assuntos mais relevantes ficaram de fora do debate, como a proteção do trabalho frente à modernização e automação, a promoção do trabalho das mulheres, bem assim a saúde e segurança dos trabalhadores expostos a agentes biológicos, físicos e químicos. A omissão diante desses temas, que exigem mudanças e atualizações, põe em dúvida o real motivo da Reforma Trabalhista, apresentada como

necessária para melhorar as condições de trabalho, mas que na prática apenas alterou pontos que implicaram a redução de custos operacionais.

O conteúdo da Lei nº 13.467/2017 destrói direitos dos trabalhadores um dia alcançados, opõe-se a seus princípios, reduz regras benéficas, prioriza o negociado individual e coletivamente sobre o legislado, dentre outras mudanças.

No que tange ao intervalo intrajornada, tema do presente trabalho, o art. 71 da CLT, antes da Reforma Trabalhista, que foi alterado com a publicação, em 14 de julho de 2017, da Lei nº 13.467, assim prescrevia:

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 - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 1943; 2017).

Depois da referida Reforma houve alteração no §4º do mencionado artigo, que passou a conter a seguinte redação:

Art. 71. [...]

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 1943; 2017).

Sendo assim, observa-se que ao instituir períodos mínimos e máximos de intervalos para descanso e alimentação, foram estabelecidos, de forma objetiva, os limites para recuperação da energia do trabalhador dentro da jornada diária.

Ainda sobre o assunto, depois de anos de discussão sobre a melhor interpretação do art. 71 da CLT, o TST aprovou o seguinte entendimento unificado na sua Súmula nº 437 *in verbis*:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais números 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI- 1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da

remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT (BRASIL, 2012).

Dessa forma, o referido entendimento sumulado, demonstrou preocupação com a majoração do valor remuneratório dos intervalos. Concordando assim, Medeiros em sua tese de doutorado, afirma que a Súmula supracitada se preocupou com a majoração do valor remuneratório dos intervalos intrajornada, assim como afirmou que o intervalo mínimo de alimentação e descanso constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, conforme abaixo:

Além da preocupação com a majoração do valor remuneratório dos intervalos, fixando que o pagamento se daria como se eles fossem horas extras, e isto mediante tratamento equivalente nas ilegítimas supressões parciais ou totais dos tempos mínimos, o entendimento sumular compreendeu que a questão do tempo mínimo de descanso era de ordem pública e, portanto, infensa, como regra, à negociação entre tomadores e prestadores de serviços (2018, p. 128).

Porém, o Poder Legislativo, imaginando que alterações normativas dos direitos mais importantes da regulação das relações entre o capital e trabalho, (a CLT), seria fundamental para a superação da crise econômica brasileira, julgou por bem rejeitar o que a doutrina e a jurisprudência trabalhista diziam ser o ideal nestes assuntos, mediante a introdução de uma série de alterações prejudiciais aos trabalhadores, ao consolidar a dita Reforma Trabalhista.

Atualmente, com a Reforma e a nova configuração do § 4º do art. 71 da CLT, o empregador estará obrigado ao pagamento unicamente do tempo suprimido. A Súmula nº 347 do TST antes exigia o pagamento integral do período suprimido caso não fosse usufruído o tempo total ou menor do que o regulado. Essa foi uma opção interpretativa para evitar que o tomador de serviço, ao ser mais onerado

economicamente, não preferisse o pagamento, do tempo suprimido, à organização de sua atividade com desrespeito a essa importante pausa.

Isso preocupa a todos que sabem das consequências do trabalho intenso e da falta das pausas na saúde do trabalhador. Enfim, é alvo de maior reflexão para as pessoas que estudam e lidam com a jornada quantitativa e qualitativa de trabalho.

Com a alteração do § 4º do art. 71 da CLT, potencializam-se alguns efeitos de outras alterações decorrentes da Reforma, como por exemplo, a modificação do art. 611-A da CLT, inciso III o qual prevê a possibilidade de redução do intervalo intrajornada em todas as atividades cujo serviço diário seja maior que 6 (seis) horas, mediante prévia negociação coletiva, até o mínimo de 30 (trinta) minutos, conforme transcrição a seguir: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [...]”

Ademais, o art. 611-B, da CLT, parágrafo único, faz referência expressa à possibilidade de levar para negociação coletiva questões de saúde e segurança do trabalhador, incluindo as de duração da jornada e dos próprios intervalos intrajornadas, além de outras pausas, matérias que não seriam tidas como de higiene, saúde e segurança do trabalhador para os fins do artigo. Tal negociação coletiva não seria mais considerada inválida, consoante disposição em destaque.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 1943; 2017).

Ao se observar com atenção tais artigos, percebem-se situações que afetam a vida do trabalhador, dentro e fora da relação profissional.

A empresa, mediante acordo ou convenção coletiva, pode reduzir, por exemplo, o intervalo do almoço de 1 (uma) hora para até o mínimo de 30 (trinta) minutos, considerando a necessidade do serviço ou produção, sem a interferência do MT ou a ouvida da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST).

Ainda no tocante ao assunto da possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado, a Lei nº 13.467/2017 previu para o âmbito jurídico trabalhista no art. 444, parágrafo único, uma inovação: a figura do empregado “hipersuficiente”, que corresponde ao trabalhador que possui diploma de nível superior e percebe como remuneração valor superior a 2 (duas) vezes o teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), aproximadamente R\$11.063,00 (onze mil, e sessenta e três Reais).

Pela nova legislação trabalhista, quanto às cláusulas do contrato desse empregado, vale a livre estipulação entre as partes interessadas, com mesma eficácia legal de norma coletiva, podendo, ainda, se sobrepor à lei, conforme o citado art. 444, parágrafo único, da CLT e o inciso III do art. 611-A da CLT/2017, os quais dispõem, invertidamente de forma propositiva, que:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

[...]

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943; 2017).

Apesar de ser o empregado, que preenche esses 2 (dois) requisitos (salário e escolaridade), pertencente a uma minoria, que contrasta com a situação da grande massa de trabalhadores brasileiros, essa condição, não o torna “hipersuficiente”, e tampouco capaz de negociar o seu contrato de trabalho com o empregador.

De acordo com o art. 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943; 2017). Dessa forma existe uma subordinação que é pressuposto da relação de emprego, logo impedindo que as partes se encontrem em pé de igualdade. O funcionário que recebe tal salário e possui

nível superior não deixa de ser economicamente dependente de seu patrão e de temer sua dispensa como qualquer outro funcionário. Um salário e uma escolaridade mais elevados não lhe retiram a hipossuficiência econômica. O empregado, necessitado do emprego, dificilmente deixará de cumprir as imposições da empresa quando a manutenção do seu posto de trabalho estiver em discussão. Logo, irá prestar as horas extras ou modificar sua jornada, de acordo com a imposição da empresa. No momento em que ele negocia, por exemplo, a sua jornada ou a prorrogação desta, bem a diminuição do seu intervalo intrajornada - impossibilitando seu descanso -, a modalidade de registro de jornada de trabalho, dentre outros ajustes, ele não o faz em completa liberdade.

Outrossim, Romar defende que esta manobra do legislador permite por atenuar os direitos dos trabalhadores, especialmente os princípios protetores e a da irrenunciabilidade de direitos, e o faz da seguinte forma:

Em relação a esses empregados o legislador prevê uma significativa ampliação da autonomia da vontade, impondo uma mitigação dos princípios protetor e da irrenunciabilidade, bem como das restrições para a alteração do contrato de trabalho, e, portanto, diferenciando-os evidentemente dos demais empregados que não preenchem tais requisitos (2018, p. 195) (grifo nosso).

Assim, naturalmente, trata-se de uma hipersuficiência aparente, criada pela Reforma Trabalhista com o intuito único de conceder ao capital mais autonomia para estabelecer pactos laborais cada vez mais favoráveis aos seus interesses.

Esses contratos de trabalhos com cláusulas fechadas e elaboradas de acordo com as regras da empresa e, conseqüentemente, de acordo com os interesses do empresário, são verdadeiros contratos de adesão. O fato de o empregador ser graduado e receber remuneração superior a 2 (duas) vezes o teto do RGPS não altera a sua vulnerabilidade diante do empregador.

Diante disso, Vasconcellos (2017, p. 199 e 200) manifesta sua insatisfação, dispondo que, caso o parágrafo único, do art. 444, não seja revogado, a função de proteger o Direito do Trabalho se extinguirá, fazendo com esta matéria seja submetida às relações primitivas de trabalho, em que era possível visualizar de maneira constante a exploração do trabalho humano.

Não obstante, de acordo com o art. 507-A da CLT, os empregados “hipersuficientes” podem levar, à arbitragem, a solução de conflitos com seus patrões, desde que haja uma cláusula compromissória pré-existente. Percebe-se que, para

essa outra possibilidade, a lei não fala sobre a necessidade de diploma de nível superior, bastando, portanto, o requisito da remuneração, *in verbis*:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (BRASIL, 1943; 2017).

Quanto à possibilidade de levar os conflitos à apreciação da arbitragem, abarcado pelo art. 507-A da CLT, supracitado, entre empregador e empregado, nada mais se resume em um suposto acordo entre as partes, supondo-se que este tem total conhecimento jurídico para entender quem será competente para analisar a lide. Na realidade, esse disciplinamento na nova legislação foi para abarcar contratos com atletas e artistas de grandes emissoras, sendo que o requisito de possuir o referido diploma foi suprimido para facilitar o acordo entre as partes.

Assim, não é razoável entregar aos detentores do capital um grupo de trabalhadores que nem de longe detém condição similar para que possa, de fato, negociar cláusulas contratuais que lhe garantam uma troca justa pela venda de sua força de trabalho.

Dessa mesma forma, o presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Guilherme Feliciano, criticou a criação da figura do trabalhador hipersuficiente, que recebe mais de 11 (onze) mil reais, e poderá negociar a flexibilização de diversos direitos, independente da intervenção do sindicato, conforme expôs durante a Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal (ANAMATRA, 2017).

Assim, percebe-se que a intenção do legislador reformulador foi diminuir o ônus financeiro da produção em tempos de crise, mesmo que seja às custas da saúde e segurança do trabalhador. Até o fortalecimento final dessas situações e as posturas sejam moldadas pela repetição dos julgados, existe a tendência de que, na prática, o empregador respaldado pelos novos dispositivos da Reforma Trabalhista diminua, com maior frequência, os intervalos, a 30 (trinta) minutos, sempre que, numa análise descomprometida com a segurança e saúde do trabalhador, os ganhos imediatos oriundos dessa supressão do intervalo intrajornada superem os possíveis custos com doenças decorrentes do trabalho exaustivo e acidentes provocados por fadiga.

Por fim, vale salientar que tanto o disciplinamento do controle de jornada quanto a forma como a atividade será desempenhada, ocupando os horários permitidos em lei e contrato, são alvos de discricionariedade patronal naquilo que o legislador facultar para ser disciplinado, conforme seu poder hierárquico, o que será melhor explicado adiante.

3 PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR

O fenômeno do poder é um dos mais relevantes e recorrentes na história social do homem. É o elemento central de qualquer relação minimamente formada por 2 (duas) ou mais pessoas, inclusive grupos sociais mais amplos.

No Direito do Trabalho, a faculdade de exercer autoridade e soberania é descrita com uma subordinação do empregado perante o empregador. Na atualidade, o Direito Trabalhista não possui um diploma normatizando de forma específica sobre os limites do poder do empregador, deixando a cargo da jurisprudência.

Segundo Delgado o poder hierárquico pode ser assim definido:

Hierárquico seria o poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços (2016, p. 732).

Dessa forma, o empregador tem autonomia para reger e disciplinar, na sua atividade, aquilo que a lei não regular. Assim, poderá haver um risco para o trabalhador, ao deixar ao livre arbítrio do poder hierárquico do empregador diversas decisões diante da ausência de regulamentação legal. Ver-se-ão mais adiante sobre os possíveis riscos à saúde física e psíquica do trabalhador, quanto ao livre juízo da decisão patronal.

3.1 Conceitos

A palavra poder é vinculado à ideia de posse, força, influência e obediência. De impor sua vontade sobre outros, exercendo sua soberania ou autoridade, ao passo que hierarquia pressupõe uma ideia de graus entre pessoas por um vínculo de autoridade.

Contudo, por vezes, a doutrina se utiliza da expressão de caráter geral para designar o fenômeno do poder, denominando-o de poder hierárquico.

Dessa forma, o poder que o patrão exerce sobre o empregado contempla regalias asseguradas juridicamente para seu exercício no contexto da relação de emprego, sendo prerrogativas que dizem respeito à direção, fiscalização, regulamentação e disciplina no ambiente de trabalho, correspondentes com a prestação de serviços pelo funcionário.

Em seu art. 2º, caput, a CLT conceitua empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943; 2017). E, em seu §1ª, estabelece que:

Art. 2º [...]

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943; 2017).

Segundo Delgado (2016, p. 733), “o poder empregatício divide-se em poder diretivo (também chamado poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado poder de controle) e poder disciplinar.”

Os poderes diretivo e disciplinar têm alçaço certa amplitude e identidades próprias, a ponto de justificarem, pacificamente, como modalidades específicas do poder hierárquico. Porém, os poderes regulamentar e fiscalizatório têm sua especificidade no poder hierárquico questionada, preferindo-se observá-los como extensivos do próprio poder de direção.

3.1.1 Poder diretivo ou organizativo

A organização das atividades da empresa cabe ao empregador. Não é à toa que o conceito de empresa pressupõe organização do capital e do trabalho, elementos necessários para a produção de bens ou serviços. O empresário/empregador é um organizador.

O poder diretivo é a faculdade imputada ao empregador, mediante contrato de trabalho, de organizar econômica e tecnicamente a empresa e a prestação de serviço do obreiro, determinando as regras que deverão ser cumpridas pelo empregado na execução da sua atividade.

De acordo com Nascimento (2011, p. 694), o “poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”

Nesse sentido, o poder diretivo, segundo Martinez, pode ser entendido como:

[...] prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. O poder diretivo foi institucionalizado de modo que somente em virtude do vínculo de emprego surge o fundamento do domínio e a razão de ser da subordinação jurídica (2016, p. 425).

Por meio do poder diretivo, são fixadas as normas adotadas na empresa, a fim de estruturar, organizar e viabilizar as regras gerais e especiais da instituição, adequando o caráter específico da mão de obra de cada trabalhador às finalidades desejadas pela corporação.

Tal poder aparece também por meio do controle, da vigilância e da fiscalização para verificar se as regras estabelecidas estão sendo cumpridas pelos trabalhadores. E, caso não estejam, efetuar a eventual adoção de medidas disciplinares, dentro dos padrões legais, para coibir tais situações. Nesse sentido, o poder diretivo divide-se em regulamentar e fiscalizador.

Existem 3 (três) correntes que fundamentam a existência do poder diretivo. Os adeptos da primeira corrente, chamada de teoria da propriedade privada, afirmam que esse poder reside no fato de ser a empresa objeto do seu direito de propriedade, pois o empregador comanda porque é o dono. A teoria institucional, segunda corrente, compreende a ideia institucional ou comunitária da empresa, possuindo um caráter mais político e social do que jurídico. A terceira corrente é a teoria contratual, a mais consistente, porquanto fundamenta os poderes do patrão no contrato de trabalho, sendo eles consequências dos ajustes feitos entre as partes, colocando a organização e a disciplina da empresa como responsabilidade do empregador.

3.1.1.1 Poder regulamentar

Sendo a empresa uma organização complexa, cabe ao empregador dar características próprias ao seu empreendimento, moldando-o para que sejam cumpridas as diretrizes propostas. Daí advém o poder regulamentar, que pode ser definido como o conjunto de vantagens do empregador em fixar regras gerais a serem observadas no estabelecimento.

A partir dele, o empregador determina as normas às quais os empregados deverão estar subordinados. Tais normas poderão ser orais ou escritas, individuais ou

coletivas, por meio de avisos, memorandos, portarias, dentre outros meios. Resumidamente, é o poder que permite a edição de normas regulamentares na empresa, como a definição do número de funcionários, horário de atendimento, local.

Geralmente na elaboração do regulamento empresarial não há a participação dos funcionários. Os trabalhadores simplesmente aderem unilateralmente às condições impostas. Devido a esse fato, cada disposição regulamentar caracteriza-se como cláusula contratual.

A atividade regulamentar tem grande importância nos contratos trabalhistas. Dessa forma, a compreensão jurídica, para o Direito Trabalhista, a respeito desse poder, segundo Delgado:

[...] é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais (2016, p. 735).

Sabendo que as cláusulas contratuais não podem ser revogadas por outras posteriores, se não for em benefício do empregado, nos termos do art. 468 da CLT, *in verbis*, assim verifica-se a importância da natureza jurídica da norma regulamentar e sua singularidade para os contratos. Tal regramento está assim disposto:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943; 2017).

O regulamento da empresa deve conter normas de organização do trabalho, seja de natureza técnica, administrativa e interpessoal; normas relativas à proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, visando à redução dos riscos intrínsecos ao trabalho; medidas de prevenção contra acidentes do trabalho; dentre outras regulamentações, que visam à convivência harmônica e saudável no ambiente laboral. Tais normas devem ser aplicadas e seguidas por todos os empregados, os atuais e os futuros.

Por fim, é certo afirmar que não existe dispositivo legal, no Direito do Trabalho, que obrigue as empresas a possuir um regulamento interno. Dessa forma, não há necessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho.

3.1.1.2 Poder fiscalizatório ou de controle

O poder fiscalizatório é outra manifestação de direção, pois o empregador poderá controlar e fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados. Segundo Resende (2015, p. 500), “é o poder de vigilância em relação ao ambiente interno da empresa e a prerrogativa que tem o empregador de fiscalizar o modo de prestação dos serviços”.

Um exemplo claro desse poder é a fiscalização com relação aos horários e jornadas do trabalhador, por meio do ponto eletrônico ou assinatura do livro de ponto, revistas pessoais, monitoramento por câmera e e-mail, entre outras medidas. Conforme demonstra Martinez:

O empregador, assim, pode (e em algumas situações deve) se valer de controles de ponto, de controle de acesso à portaria da empresa e de sistemas de prestação de contas para fins de pagamento de diárias e de verbas de representação. Ele poderá até mesmo adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que, nos limites da Portaria MTE 373/2011, autorizado por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (2016, p. 428).

Porém, o poder fiscalizatório tem limites. Aliás, nenhum poder é ilimitado. Uma questão controversa é a fiscalização com revista dos funcionários pela empresa, na portaria, ao final do expediente. A revista pessoal, com intuito de verificar bolsas, mochilas e sacolas, feita de forma moderada, respeitosa e suficiente para atingir os objetivos a serem atingidos, é aceita pelos Tribunais, baseando-se no poder de controle do empregador.

Várias empresas do ramo varejista, como grandes lojas e supermercados, adotam a medida para defender o patrimônio. Seja qual for a motivação, esse controle é tido como um direito do empregador. Mas a revista nunca pode ser abusiva, como quando há contato físico ou exposição total ou parcial da nudez do trabalhador, ela deve ser impessoal. Mesmo que o colaborador tenha que retirar objetos de bolsas e sacolas, não teve ter o contato direto e essa revista é considerada simples, entendendo-se como lícita.

Já a revista íntima é a que envolve contato corporal do empregado, que muitas vezes é apalpado, tocado nas partes íntimas, tendo as roupas abertas. Esse tipo de revista é vedada conforme verifica-se no art. 373-A inciso VI da CLT, *in verbis*:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

[..]

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (BRASIL, 1943; 2017).

Apesar de referir-se apenas a mulheres, hoje, a revista íntima, no entendimento dos Tribunais é da impossibilidade dessa prática, tanto com mulheres quanto com homens (princípio da igualdade, isonomia e dignidade da pessoa humana), homens e mulheres são iguais em direitos e deveres. Pode-se dizer que se dirige a qualquer trabalhador, independentemente do sexo, não se admitindo tratamento desigual e discriminatório. Conforme o art. 5º, *caput*, da CF/1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (BRASIL, 1988).

Vale lembrar que os locais expressamente destinados ou reservados aos funcionários não podem ser objeto de revista, como, por exemplo, os, banheiros e vestiários, assim não podendo ser monitorados por circuito interno de vídeo.

Em 15 de abril de 2016, entrou em vigência a Lei nº 13.271, que no art. 1º descreve que as “empresas privadas, os órgãos e entidades da Administração Pública, Direta e Indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino” (BRASIL, 2016).

Caso a norma seja descumprida a empresa estará sujeita à multa, conforme art. 2º da lei supracitada, *ipsis litteris*:

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:
I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;
II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal (BRASIL, 2016).

Assim, observa-se que a lei alcança além das empresas privadas, também a Administração Pública Direta e Indireta, assim como percebe-se a preocupação do legislador quanto à preservação da intimidade e dignidade do trabalhador.

Desse modo, a revista pessoal é aceita nos Tribunais. Já a revista íntima é totalmente vedada.

3.1.2 Poder disciplinar

É a capacidade que tem o empregador de aplicar sanções ao funcionário que não cumpre com os deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato. Para se manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho, é necessário o exercício desse poder. Deriva-se do dever de obediência do funcionário em relação às ordens do empregador, tendo em vista a subordinação jurídica que marca a relação contratual entre ambos.

É exercido de forma estatutária, quando o regime disciplinar e suas sanções estão previstas no regulamento da empresa de maneira convencional, quando está previsto em acordos ou convenções coletivas. Ambas as formas estão subordinadas à forma legal, não podendo contrariar as normas legais destinadas a evitar o abuso de direito.

Ademais, o infrator receberá as sanções quando violar as condutas relacionadas ao contrato de emprego. De acordo com Martinez (2016, p. 431): “Entre as modalidades punitivas estão, em ordem de gravidade, a advertência (verbal ou escrita), a suspensão disciplinar e a dissolução contratual por justo motivo”.

Além disso a CLT, em seu art. 474, preconiza que “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”. Dessa forma, verifica-se que é permitida a suspensão disciplinar de até 30 (trinta) dias. Caso a penalidade seja maior que o exposto, terá efeito de dispensa sem justa causa, assegurando ao empregado os direitos da ruptura contratual.

Assim sendo o poder disciplinar não pode ser exercido indiscriminadamente. Conforme Nascimento (2011, p. 696), “o poder disciplinar é submetido a controle, que será estatal ou não estatal, o primeiro mediante controle do Ministério do Trabalho ou do Poder Judiciário, o segundo pelos organismos de relação entre pessoal e empregador na empresa.”

O empregado punido, inclusive pode pedir, mediante processo judicial, a anulação da penalidade.

3.2 Limites ao exercício do poder hierárquico

O exercício do poder diretivo do patrão é marcado por regras que atuam no universo da empresa, sobre uma relação jurídica determinada – o contrato de trabalho entre as partes. Embora detenha esse poder, tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos seus funcionários, que será o limite ao exercício do comando do empresário, pois, como dito anteriormente, nenhum poder é ilimitado, encontrando restrições nos direitos constitucionais e fundamentais, os quais determinam respeito à imagem, honra, intimidade e saúde do trabalhador.

Não existe um diploma que englobe normas claras nesse sentido por parte da ordem jurídica brasileira. Todavia, salvo normas específicas espaciais existem regras e princípios gerais que são capazes de orientar o Judiciário nacional a partir de situações concretas, a dosarem tal poder, caso o empreendedor passe do limite razoável. Pois a finalidade do Direito do Trabalho é assegurar a dignidade do trabalhador.

Hainzenreder Júnior preceitua que os princípios da dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade do empregado podem impor limites ao poder hierárquico, pois são indissociáveis da pessoa do trabalhador.

A subordinação jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. Por essa razão, pode-se afirmar que a direção empresarial será limitada pelo próprio princípio da dignidade da pessoa humana, pelos direitos da personalidade do empregado, ainda que no ambiente do trabalho, pois são indissociáveis da pessoa do trabalhador. Tal conclusão, ainda que não definitiva, naturalmente, comporta controvérsias em situações consideradas "cinzentas" em que se verifica uma colisão de direitos e conflito de interesses entre empregado e empregador (2009, p. 89).

O empregador tem autonomia para reger e disciplinar, na sua atividade, naquilo que a lei não dispuser e regre. Porém, essa liberdade, trará um risco para a saúde do trabalhador.

Por outro lado, deve-se ter em consideração que o exercício do poder hierárquico não poderá violar princípios básicos, como a Dignidade da Pessoa Humana, a Boa-Fé e a Razoabilidade.

Desta forma o poder hierárquico deve ficar limitado as normas constitucionais que garantem ao trabalhador os seus direitos fundamentais, como, por exemplo, a vida privada, a saúde, a liberdade, a dignidade, dentre outros. A atividade do trabalhador na empresa está protegida pelos direitos fundamentais assegurados a todos os cidadãos.

Ademais, existem formas de comandos, atualmente, tão diversificadas que algumas chegam a ser teratológicas, ultrapassando o bom senso, tais quais, algumas moderações impostas pelos patrões, como controle de chamadas recebidas e limitações de idas ao banheiro, regras que configuram verdadeiras violações ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

É a partir desse momento, quando se passa do razoável, que deve ser observado o limite de atuação do poder hierárquico. Assim, surgem limitações a esse poder, para proteger o trabalhador dos excessos que podem ser cometidos por seu patrão. Tais deverão ser reprimidos, sob pena de cometer falta grave e até danos morais e materiais, irreversíveis, o que pode levar à extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta e, além disso, dar causa à indenização em favor do empregado.

Não se pode aceitar que, o fato de o patrão ser o proprietário dos bens utilizados no labor, confira a ele poderes ilimitados, que muitas vezes podem colocar em risco a saúde dos trabalhadores.

Quando a lei não dispõe claramente ou é omissa diante de fatos que poderão afetar os direitos fundamentais dos trabalhadores, deixando a cargo do patrão decidir discricionariamente, essa liberdade trará um risco à saúde do trabalhador. As regras impostas devem ser proporcionais e razoáveis para ambos, num limite favorável à produção lucrativa, mas sem prejudicar o trabalhador, sua dignidade, privacidade ou sua saúde.

4 O INTERVALO INTRAJORNADA E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O ser humano tem construído sua vida ao longo dos séculos por meio do trabalho. Não somente para sobreviver, mas também para sua realização pessoal e profissional, conforme definem Figueiredo e Seguin ao defenderem que:

O trabalho é instrumento para adquirir bens e riquezas e, nessa busca, a natureza e as pessoas são sacrificadas. É pelo trabalho que o homem modifica o meio em que vive buscando seu conforto e comodidade, em uma processualidade, cuja essência é a construção de um ambiente onde as categorias sociais e os interesses não ambientais, apenas econômicos, têm preponderância (2011, p. 1).

Outrossim, de acordo com Medeiros, o trabalho é uma fonte de sofrimento e de prazer, alternando-se e sucedendo-se, entre desgaste e satisfação, e até mesmo o adoecimento das pessoas, conforme descreve:

O prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e para a sociedade. São fontes de prazer, também, o orgulho e a admiração pelo que se faz, o uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal, isso tudo aliado ao reconhecimento da chefia e dos colegas, reconhecimento inclusive, segundo os ensinamentos de Christophe Dejours, [...] da contribuição do sujeito para a administração da defasagem entre a organização prescrita e a organização real do trabalho (2018, p. 79).

Já o sofrimento está associado à divisão e padronização de tarefas, subutilização do potencial e da criatividade do funcionário, centralização das informações e falta de participação nas decisões organizacionais, além da falta de reconhecimento do seu trabalho. Medeiros ressalta que em ambientes com muita rigidez hierárquica, existe uma previsão menor de crescimento profissional, diminuindo a motivação no trabalho, desta forma afirma que: “constata-se o sofrimento em ambientes onde vigoram a rigidez hierárquica, o excesso de procedimentos burocráticos e onde há pouca perspectiva de crescimento profissional” (MEDEIROS, 2018, p. 79).

Ao longo das décadas, várias leis têm sido aprovadas para ajudar os empregadores a criar ambientes de trabalho e horários de trabalho mais seguros, e a determinar intervalos intra e interjornadas para a recuperação mental e física do trabalhador, da sua energia e motivação.

O termo jornada vem do italiano “*giorno*”, que significa dia, isto é, trata-se do lapso de tempo que envolve o número de horas em 1 (um) dia. Jornada de trabalho, por sua vez, é o período de tempo em que o funcionário exerce a sua função no emprego ou encontra-se à disposição do empregador para exercer essa função (MOREIRA, 2010, p. 44).

Uma das primeiras normas brasileiras limitando a jornada de trabalho foi o Decreto nº 1.313/1891 que em seu art. 4º, *in verbis*, determinou por sexo e por idade a jornada de trabalho do menores no Distrito Federal, que na época, era sediada na cidade do Rio de Janeiro:

Art. 4º Os menores do sexo feminino de 12 a 15 annos e os do sexo masculino de 12 a 14 só poderão trabalhar no maximo sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de quatro horas o trabalho continuo, e os do sexo masculino de 14 a 15 annos até nove horas, nas mesmas condições

Dos admittidos ao aprendizado nas fabricas de tecidos só poderão occupar-se durante tres horas os de 8 a 10 annos de idade, e durante quatro horas os de 10 a 12 annos, devendo para ambas as classes ser o tempo de trabalho interrompido por meia hora no primeiro caso e por uma hora no segundo (BRASIL, 1891)

A partir de 1932, surgem outras normas regulamentando a jornada de trabalho: O Decreto nº 21.186/1932 estipulou em 8 (oito) horas diárias para os trabalhadores do comércio, e o Decreto nº 21.364/1932 colocou o mesmo número de horas para os trabalhadores da indústria (MOREIRA, 2010, p. 48).

Em 1940, o Decreto-Lei nº 2.308/1940 unificou a legislação trabalhista e estabeleceu, como regra geral, uma jornada de 8 (oito) horas e um regime especial para certas profissões. A CLT, em 1943, incorporou este decreto e dispôs, no seu art. 58 que, “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (BRASIL, 1943; 2017).

A partir da CF/1988, a duração semanal do trabalho ficou estabelecida em 44 (quarenta e quatro) horas, ao invés das 48 (quarenta e oito) horas anteriores, enquanto que a jornada diária permaneceu em 8 (oito) horas.

Além disso, no seu inciso XV do art. 7º da CF/1988, ficou determinado o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e, no mesmo artigo, inciso XVII, o gozo de férias anuais remuneradas com acréscimo de 1 (um) terço a

mais do salário normal (BRASIL, 1988). Todavia segundo Moreira, além do repouso semanal e das férias anuais, um repouso durante a jornada de trabalho se mostra fundamental para saúde do trabalhador conforme descreve abaixo:

A limitação da jornada de trabalho embora de suma importância para a saúde física e mental dos trabalhadores, não é a única forma de garantir a sua integridade. Aliando-se a este princípio é fundamental a existência de pausas durante o mister laborativo (2010, p. 50).

Os intervalos intrajornada são conhecidas no trabalho como paradas ou pausas. A depender do tipo de contrato de trabalho firmado com a empresa, o funcionário – efetivo ou temporário – que labore mais de 6 (seis) horas diariamente, tem direito a, no mínimo, 1 (uma) hora ou, no máximo, 2 (duas) horas de intervalo. É esse intervalo de refeição e descaço que a nova legislação trabalhista reduziu. O tempo mínimo é de regra geral, de 1 (uma) hora, e, agora, passou a poder ser de 30 (trinta) minutos, por negociação coletiva.

Durante a jornada de trabalho, todo trabalhador tem direito a um período de intervalo para se alimentar e descansar física e mentalmente. As normas jurídicas concernentes a esse intervalo são normas de ordem pública. Não poderiam, por isso, serem suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública são imantadas de especial obrigatoriedade por determinação expressa da Carta da República. Trata-se, portanto, de direito indisponível (BEBBER, 2004 apud FONTANA, 2009, p. 99).

Ao impor tais regras originárias com relação à jornada de trabalho, aos intervalos interjornadas e intervalos intrajornada, o legislador preocupou-se em proporcionar aos trabalhadores um ambiente de trabalho sadio, de forma que os efeitos prejudiciais à saúde física e psicológica dos mesmos fossem minimizados. Ademais, um bom ambiente de trabalho é fundamental para contribuir na produção e satisfação profissional.

4.1 A influência do meio ambiente na saúde profissional e uma breve contextualização da Medicina do Trabalho

O estudo e a preocupação com os ambientes de trabalho e sua influência no processo saúde-doença dos trabalhadores não é recente. Existem registros sobre a preocupação com as condições de trabalho e seus riscos no Papyrus Seller II, do Egito, e no Código de Hamurabi da Babilônia (VARGAS, 1981, p. 267).

As formas de aprender e lidar com a relação entre trabalho e saúde dos operários foram se alterando com a evolução social. Do conceito de Medicina do Trabalho, ampliou-se para saúde ocupacional, e hoje se chegou a concepção de saúde do trabalhador.

Apesar de o trabalho ter surgido juntamente com a humanidade, a relação trabalho-saúde foi pouco explorada por muitos anos. Alguns estudiosos trataram dessa relação anteriormente, mas só em 1700, na Itália, foi publicado o livro *De morbis artificum Diatriba*, traduzido como “As doenças dos trabalhadores”, de Bernardino Ramazzini, considerado o fundador da Medicina do Trabalho. Sua obra teve repercussão mundial e é objeto de estudo até os dias atuais (CARVALHO, 2014, p. 76).

A produção manual perdurou até a Revolução Industrial. No processo manual, o artesão era possuidor dos meios para a realização de todo o trabalho, sem haver divisão ou especialização da produção. Com a chegada da Revolução Industrial houve um grande aumento na produção e a divisão de tarefas, de forma que cada trabalhador realizava uma etapa na confecção do produto. O capitalismo passou a interferir na produção, comprava a matéria-prima e determinava o ritmo da produção. Assim, houve uma mudança econômica e social, fortalecendo o modo capitalista de produção, que se caracteriza pela perda do domínio dos meios de produção pelos trabalhadores, a mudança das ferramentas manuais pelas máquinas e a substituição da energia humana pela mecânica (TEIXEIRA, 2012, p. 102 -113).

Na Era Industrial houve o desenvolvimento da máquina, a subjugação dos trabalhadores a lamentáveis condições. Os acidentes eram cada vez maiores, tendo em vista a falta de treinamento ou preparação para aperfeiçoar o manuseio do novo maquinário. Fatos dos abusos que sofriam, os trabalhadores eclodiram em rebeliões. Aconteceram reivindicaram por melhores condições para o empregado (CASTRO; TEIXEIRA, 2012, p. 63).

Aos poucos, com a negligência patronal sofrida pelos empregados, deu-se lugar a uma nova postura por parte do Estado, que procurou manter um equilíbrio econômico e social. Em 1802, surgiu a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (*Moral and Health Act*), na Inglaterra, sendo esta a primeira Lei de proteção aos trabalhadores, de modo que, além da limitação da jornada diária em 12 (doze) horas, se vedava o trabalho noturno, obrigava a lavagem da fábrica ao menos 2 (duas) vezes por ano, e trazia a exigência de ventilação no ambiente de trabalho (CASTRO; TEIXEIRA, 2012, p. 63). Esses são os primeiros indícios de preocupação com a saúde e integridade física do trabalhador. Ademais, nesse, mesmo sentido, segundo Paulino, a Medicina do Trabalho teve influência na melhoria de vida do trabalhador, assim como os ensinamentos de Ramazzi, que permaneceram sempre atualizados, serve de estímulo para preservar a saúde do trabalhador, desta forma destaca:

No momento em que a Medicina do Trabalho, em nosso país, vai adquirindo projeção que justifica sua importância dentro dos objetivos de melhoria de vida do trabalhador brasileiro, e o combate, sem tréguas, aos infortúnios do trabalho, as lições de Ramazzini, sempre atuais, servem como um estímulo permanente a todos quanto, no campo da Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, formam uma equipe que, nas várias especialidades, trabalha em todos os setores das atividades humanas, visando à preservação da saúde do trabalhador contra os fatores agressivos dessas próprias atividades (2016, p. 12).

Sendo assim, foi por meio dos trabalhos de Bernadino Ramazzini, considerado fundador da Medicina do Trabalho, que se iniciou a sistematização das enfermidades do trabalho. Com seu pioneirismo, fez registros importantes sobre a qualidade do ambiente, no qual o trabalhador estava inserido e exercendo suas atividades diárias. Ramazzini relatou que em virtude dos odores de alguns ambientes de trabalho insalubres, experimentou de vômitos a dores de cabeça (CASTRO; TEIXEIRA, 2012, p. 63).

Desde então o processo de consolidação da necessidade de implementação de medidas de proteção ao trabalhador e um ambiente de trabalho seguro e digno passaram por constante evolução, chegando aos moldes atuais que, ainda assim, precisam de atualização e aperfeiçoamento, mas que denotam uma conquista e uma grande vitória dos trabalhadores, no passado oprimidos e marginalizados.

Assim sendo, com os diversos acontecimentos, chegou-se à conclusão de que é o meio ambiente do trabalho ruim, estressante ou insalubre, também entendido

como o contexto no qual está envolto o trabalhador, é o causador de eventos danosos na órbita do trabalho e, desta forma, passou o Estado a ver-se obrigado a tomar providências para melhorar suas condições.

4.2 Meio ambiente

Segundo a Lei nº 6.938/1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu art. 3º, inciso I, define-se meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981). De acordo com Melo (2008, p. 25) essa é uma definição ampla que busca proteger todos os aspectos do meio ambiente, isto é, natural, artificial, cultural e do trabalho, a qual está em harmonia com a CF/1988 *caput* do art. 225, abaixo citado:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1981).

Ademais, observa-se que a CF/1988 se preocupou em amparar 2 (dois) objetos principais, conforme explica Melo:

Assim, dois são os objetos de tutela ambiental constantes da definição legal, acolhidos pela carta Maior: um, imediate – a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos – e outro, mediate – a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos vida em todas as suas formas (Lei n. 6.938/81, art. 3º inciso I) e qualidade de vida (CF/1988, art. 225, *caput*) (2008, p.25) (grifos do autor).

Dessa forma, o meio ambiente tem como seu maior objeto de tutela a vida em todas as suas formas, especialmente a vida humana, tutelando-a de maneira saudável. E para isso é regido por princípios, diretrizes e objetivos específicos. A doutrina o tem classificado em 4 (quatro) blocos: natural, artificial, cultural e do trabalho. Essa divisão tem por objetivo facilitar o estudo do meio ambiente (MELO, 2008, p. 25).

A seguir relacionaremos a classificação do meio ambiente de acordo com a doutrina.

4.2.1 Meio ambiente natural ou físico

O meio ambiente natural ou físico é composto pelos recursos naturais: água, solo, ar atmosférico, fauna e flora, representando um equilíbrio dinâmico entre os seres e o meio em que vivem. Pela CF/1988 incumbe ao Poder Público preservar e restaurar o meio ambiente ecologicamente equilibrado, de acordo com seu art. 225, §1º, incisos I e VII, *in verbis*:

Art. 225

[...]

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

[...]

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade (BRASIL, 1988).

Nota-se, assim que tais recursos possuem uma característica marcante e comum, que torna viável o agrupamento dos mesmos enquanto classe natural: o fato de terem origem na natureza.

4.2.2 Meio ambiente artificial

Enquanto a característica que permite a classificação de um determinado meio ambiente como natural é o fato de ter ele origem pelos procedimentos normais da natureza, o meio ambiente artificial, em contrapartida, é reconhecido por ser fruto da interferência do homem.

Portanto, é o espaço urbano habitável, formado pelas edificações, próximo ao conceito de cidades, apesar de que espaços rurais formados pelo homem não estão excluídos desse conceito.

4.2.3 Meio ambiente cultural

O meio ambiente cultural diz respeito à história, formação e cultura de um povo, sendo constituído pelo patrimônio artístico, histórico, turístico e arqueológico. Embora em grande parte se apresente de forma artificial, difere do anterior pelo seu valor especial.

A CF/1988 diz no art. 216 que “constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira” (BRASIL, 1988). Assim, incluem-se neles as formas de expressão, os modos de criar, fazer e viver, as criações científicas, artísticas e tecnológicas, as obras, os objetos, os documentos, as edificações e os demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais e os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

4.2.4 Meio ambiente do trabalho

Concordando com Fiorillo, Melo conceitua o meio ambiente do trabalho (MAT) da seguinte forma:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (1996, p. 21, apud MELO, 2008, p. 26).

Desse modo, a definição do MAT abrange todo trabalhador que exerce alguma atividade, remunerada ou não. Todos receberam a proteção constitucional de um ambiente adequado para o trabalho, que deverá apresentar além de condições salubres, ausência de agentes que coloquem em risco o corpo físico e a saúde mental dos trabalhadores. No art. 200, inciso VIII, a CF/1988 tutela imediatamente o meio ambiente do trabalho, ao afirmar que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

Sendo assim, todas as relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, além dos valores e comportamentos, reunidos no local de trabalho, representam o MAT.

É sabido que a ordem econômica brasileira fundamenta-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, segundo o art. 170 da CF/1988, com a finalidade de assegurar a dignidade da pessoa e os princípios da justiça social

(BRASIL, 1988). Assim é por meio do trabalho que o homem se apodera da natureza, transformando-a de acordo com suas necessidades e interesses, sendo neste ambiente que passa a maior parte do dia.

De acordo com Figueiredo e Seguin, o MAT é formado:

[...] pelo complexo de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, de uma empresa e suas práticas de produção ante a normatização de determinadas atividades e suas repercussões no Meio Ambiente, ligado ao exercício de atividade produtivas, dentro e fora das paredes da empresa. Caracteriza-se por ser o local onde o ser humano exerce atividades produtivas, com ou sem vínculo empregatício. Mesmo visando o lucro e a competitividade, deve ter como objetivo a preservação ambiental e a integridade física, social e psicológica dos trabalhadores (2011, p. 7).

A partir dessa definição é possível perceber que o vínculo empregatício é irrelevante para a prevenção dos danos à saúde do trabalhador, pois está aí incluído até mesmo o trabalhador avulso, concordando com a CF/1988 em seu art. 7º, inciso XXXIV, que deixa claro ao relatar que:

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

[...]

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988).

O cidadão trabalhador possui, como uma das mais importantes e fundamentais garantias, o direito a ter um MAT adequado e seguro, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia o prejuízo por meio da Previdência Social, assim concorda Melo:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades (2008, p. 28).

Vale lembrar que, de acordo com o art. 200, em seu inciso VIII, da CF/1988, compete ao SUS o dever de colaborar na proteção do MAT (BRASIL, 1988), visto que um ambiente saudável e apropriado é direito de todos a ser garantido pelo Poder Público, por meio do Ministério do Trabalho (MT), pelo empregador, pelo empregado e pela sociedade, de forma que o referido órgão ministerial é o responsável pelo

estabelecimento de normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, e pela fiscalização do seu cumprimento.

Mesmo existindo normas legais a respeito do assunto, na prática tais não são efetivamente respeitadas, aumentando assim os números de acidentes e doenças laborais. Isso ocorre, de um lado, por ainda existir a cultura retrógrada e traiçoeira de parte do empresariado, que visa apenas ao lucro, e, de outro, pelas multas aplicadas administrativamente pelos órgãos fiscalizadores, que são deficientes para forçar os responsáveis a manter ambientes de trabalho seguros e salubres. Isso agrava mais ainda quando as soluções dependem de medidas coletivas, pois são normalmente mais caras, porém, mais efetivas na prevenção de riscos ambientais.

Dessa forma, as situações de risco e de alteração ambiental afetam diretamente o trabalhador quando estão vinculados ao processo produtivo. Sua previsão no texto constitucional em seu art. 170, inciso III, demonstra a função sócio-ambiental da propriedade, e no inciso VI, prevê-se a defesa do meio ambiente, inclusive, com tratamentos diferentes conforme o impacto ambiental causado pela produção e pelos serviços, assim como de seus processos de elaboração e prestação (BRASIL, 1988).

O direito a um MAT livre de perigo e apropriado é um dos primeiros a constituir o conteúdo do contrato de trabalho, sendo aquele protegido senão pela esfera administrativa Estatal, pelo Poder Judiciário, pelo sindicato – o art. 8º, inciso III, CF/1988, diz que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988) –, pelo Ministério Público (MP) ou pelas demais entidades autorizadas.

Após anos com altos índices de acidentes e doenças do trabalho, o Brasil, baseado em alguns países de primeiro mundo, criou regras e normas que passariam a obrigar os empregadores e empresas a melhorarem os ambientes de trabalho. Assim, surgiram as Normas Regulamentadoras (NRs), que são regras de conduta da empresa para a melhoria dos ambientes e condições de trabalho, no país, relativos à segurança e Medicina do Trabalho.

Cada NR prevê regras para um segmento ou assunto, determinando o que cada empresa precisa fazer para evitar acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, ou ainda, danos à população e a terceiros. Como exemplo, pode ser citada a NR17, a qual no seu item 17.1 aponta que, *in verbis*:

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015).

Depois do surgimento dessas regras, todas as empresas privadas e públicas, associações, autarquias e sindicatos que contratarem funcionários sob o regime CLT, devem cumprir e fazer cumprir todas as NRs que lhes couberem. Caso uma empresa não cumpra com o que determina cada norma, compete à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) adotar as medidas necessárias para que as regras sejam seguidas, que pode ir desde impor penalidades, embargar obras, interditar estabelecimentos ou locais de trabalho e máquinas, ou, mais comumente, notificar as empresas estipulando prazos para que o cumprimento das normas seja realizado pelos empregadores.

A melhoria das condições do trabalho é um interesse público que supera o âmbito dos empreendimentos produtivos. O MAT apropriado e confiável é um direito fundamental do cidadão trabalhador, como um direito de interesse de toda a sociedade, que ultrapassa as fronteiras do Direito do Trabalho, visto que é uma defesa da sociedade, pois ela é quem financia as contas que o estado gasta para custear os tratamentos dos trabalhadores acidentados ou aposentado por invalidez, dessa forma sustentados pela Previdência Social.

Assim, se deve priorizar a prevenção em detrimento das reparações de caráter individual, que, por mais vantajosas que sejam, nunca irão ressarcir efetivamente os danos decorrentes de acidentes de trabalho que, impiedosamente, atingem os trabalhadores nos aspectos humanos, sociais e econômicos, bem assim as empresas financeiramente, e o próprio Estado, que responde, finalmente, pelos males sociais consequentes.

Na busca para a solução dos problemas que envolvem a saúde do trabalhador, encontra-se como destaque a prevenção. Essa é tida como elo propulsor para a proteção da integridade física e psicológica dos trabalhadores. Ao tema se fundem vários fatores, já que a prevenção garante a redução de gastos para o empregador, para o Poder Público e para o empregado. A informação é um veículo importante para a organização nas relações laborais, o melhoramento do MAT, o uso

obrigatório de equipamentos especiais, a valorização do trabalhador enquanto pessoa portadora de direitos e com dignidade, além de outros mecanismos.

O que o legislador originário se preocupou foi em manter um MAT favorável e salubre para os empregados, preservando seus direitos como cidadãos trabalhadores. Porém, com a Reforma Trabalhista, esse direito foi mitigado ao alterar a CLT em mais de 200 (duzentos) dispositivos legais, embora houvesse audiências públicas, palestras, seminários, e outros eventos com a participação de congressistas, da própria opinião pública, e a sociedade opinando, tais contribuições e sugestões, em defesa de resolver a crise financeira que o país vivenciou, privilegiou regramentos mais voltados para os interesses patronais. O legislador reformulador não ouviu a sociedade e os especialistas da área que estavam contrários a tal mudança.

Dessa forma, tais alterações prejudica os trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Uma dessas mudança é a redução do intervalo intrajornada, que terá seus efeitos na saúde e na integridade física e mental dos trabalhadores, que será analisado posteriormente neste estudo.

4.3 Reforma Trabalhista e o intervalo intrajornada

Com a reforma da legislação trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, houve uma significativa modificação com relação ao intervalo intrajornada, destinado ao repouso e à alimentação do operário. Com a Reforma, seu tempo mínimo, antes de 1 (uma) hora, passou a ser de apenas 30 (trinta) minutos, quando o labor diário superar 6 (seis) horas. Para que isso fosse possível, foi necessário realizar uma manobra jurídica: o legislador retirou seu status de norma relativa à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Como já explicado anteriormente, o intervalo intrajornada, descrito no art. 71, *caput*, da CLT, garante ao trabalhador o direito a um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para descanso e refeição. No entanto com a Reforma Trabalhista esse dispositivo sofreu modificações expressivas, por intermédio das inclusões sofridas pela CLT com o acréscimo do art. 611-A, que em seu inciso III, autorizou a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre o legislado para realizar alteração do tempo mínimo para 30 (trinta) minutos no intervalo de repouso e refeição (BRASIL, 1943; 2017), e inclusão do art. 611-B da CLT, *caput*, e, parágrafo único, pela Reforma

Trabalhista, onde retira o intervalo do rol de normas da saúde, higiene e segurança do trabalho. É relevante transcrever abaixo a redação desse último dispositivo, *ipsis litteris*:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 1943; 2017) (grifo nosso)

Ademais, a nova reforma estabeleceu conforme visto, em seu art. 611-A da CLT, a superioridade do negociado sobre a lei, assim retirando a obrigatoriedade do intervalo mínimo de 1 (uma) hora, expressa no art. 71 da CLT da CLT, e possibilitando sua redução para 30 (trinta) minutos. Desta forma, torna-se necessário, apenas, que seja previsto em convenção coletiva (sindicato patronais e sindicato dos empregados) ou acordo coletivo (empresa ou grupo empresarial e sindicato dos empregados).

Na tentativa de impor limites à prevalência do negociado sobre o legislado, foi que a referida reforma introduziu na CLT o art. 611-B, enumerando, em seus incisos, quais objetos seriam proibidos de se negociar por convenção coletiva ou acordo coletivo.

Da comparação estabelecida entre os arts. 611-A e 611-B da CLT, ou seja, quais objetos poderiam ou não serem negociados por convenção coletiva ou acordo coletivo, verificou-se uma incoerência, já que o item II da Súmula nº 437 do TST, e a doutrina majoritária, consagram a duração do trabalho e o intervalo como sendo normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, imperativos de proteção do hipossuficiente, com proteção assegurada pela CF/1988, a qual de acordo com seu artigo 7º, inciso XIII, garante que a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988). Cabe para tal explicação transcrever o item II da Súmula supracitada:

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

[...]

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este

constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafiançável à negociação coletiva. (BRASIL, 2012).

Sendo a obrigatoriedade de concessão do intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação nas jornadas acima de 6 (seis) horas contínuas uma obrigação legalmente imposta relativa à saúde, higiene e segurança do trabalho, não poderia o referido descanso, a teor do disposto no artigo 611-B, XVII, da CLT, ser objeto lícito de convenção coletiva ou acordo coletivo, contrariando o permissivo previsto no artigo 611-A, III, da CLT, quanto a retro mencionada redução da pausa para 30 (trinta) minutos. Assim sendo, é incabível a sua disposição pela vontade das partes, cabendo ao próprio “legislador tutelar o trabalhador, impedindo-o de concordar com a redução desse intervalo, em detrimento de sua própria segurança e saúde” (BARROS, 2016, p. 450)

Porém, com o intuito claro de afastar a contradição imposta, o legislador reformulador, acrescentou o parágrafo único no art. 611-B da CLT, decretando que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Uma nítida manobra do legislador.

Dessa forma, a norma infraconstitucional expressamente fixou que as normas referentes a esse tema não são consideradas como sendo de saúde, higiene e segurança do trabalho. Contudo, à luz da CF/1988, a questão não foi adequadamente tratada pelo legislador.

Caso não fosse o art. 7º, inciso XXII, da CF/1988, que garante ao trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988), o suficiente para demonstrar uma possível inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT.

A constitucionalidade dessa norma também poderia ser questionada quando verificado o art. 5º, §2º da CF/1988, que estabelece que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”(BRASIL, 1988). Desse modo vale lembrar que o Brasil faz parte da OIT, e a Convenção nº 155 trata sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, sendo promulgada pelo Decreto nº 1.254/1994. A referida convenção estabelece em seus arts. 4º e 5º:

Art 4º

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

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

Art. 5º

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

[...]

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (BRASIL, 1994) (grifos nossos).

Conforme dito, a convenção supracitada da OIT foi devidamente incorporada ao regramento jurídico nacional. Nos artigos citados acima, está expressamente previsto que o “tempo de trabalho” deve fazer parte de uma política nacional lógica em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, inserido no meio ambiente de trabalho. Assim, o disposto no art. 611-B da CLT, parágrafo único, apresenta-se questionável em sua validade, ao dispor que a duração do trabalho e intervalos não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (BRASIL, 1943; 2017).

Para finalizar, observa-se que, com o advento da Lei nº 13.467/2017, foram introduzidas inúmeras alterações na CLT, que, de forma intencionalmente estratégica, atingiram direitos básicos (já consagrados) do trabalhador, dentre eles o intervalo intrajornada. A atual conformação política e econômica do país produziu ambiente favorável para uma “caçada aos direitos fundamentais sociais”, fundamentada pela crise econômica em que se encontra o Estado e pelo discurso justificador de que a ideia é salvar a economia nacional.

Assim, o que até então era imprescindível à saúde física e mental do trabalhador deixou de ser, podendo agora ser negociado pelas partes. E essa negociação quanto à diminuição do intervalo intrajornada poderá trazer malefícios à saúde do trabalhador, de forma, irreversível, assim como aumentar o número de acidentes de trabalho que acarretará no aumento das despesas do Estado, por

exemplo, com a Previdência Social e as da própria empresa com a contratação de novos funcionários para substituir o trabalhador acidentado ou doente.

4.3.1 A não recuperação física e mental por falta de tempo durante o intervalo intrajornada e suas consequências

A saúde do trabalhador é um direito humano. Porém, pode ser afetada por inúmeros fatores no curso da relação de emprego, por vezes ocasionando acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Essas situações podem ser consequência da fadiga e exaustão pelo excesso de tempo de trabalho, decorrente das grandes jornadas praticadas pelos trabalhadores, sem o devido intervalo necessário para a recuperação de energia.

A recuperação do estresse profissional, ou seja, o relaxamento psicofisiológico após o esforço gasto no trabalho, que restaura a energia e os recursos mentais dos funcionários, é um mecanismo que serve para proteger o funcionário e preservar o seu bem-estar e sua saúde.

Segundo Geurts e Sonnentag, “a recuperação desempenha um papel interveniente na relação entre as características estressantes do trabalho e o desenvolvimento de reações de carga crônica, como fadiga prolongada, distúrbios do sono e doenças cardiovasculares” (2006, p. 3).

Portanto, uma melhor compreensão dos processos de recuperação é essencial para promover uma vida profissional saudável.

Em um estudo realizado na Finlândia, Sianoja define a recuperação como:

[...] a recuperação é um processo do sistema psicobiológico retornando ao seu pré-estressor nível. A recuperação ocorre quando as demandas que causam tensão já não estão presentes. Quando recuperação é insuficiente, um indivíduo tem que investir esforço no trabalho, o que pode causar tensão e levar a acumulando reações de tensão a longo prazo. Recuperação, portanto, desempenha um papel significativo na neutralização da tensão causada por demandas de trabalho e ajuda na manutenção bem-estar e energia no trabalho (2016, p. 2)¹

¹ Tradução livre de: “recovery has been defined as a process of the psycho-biological system returning to its pre-stressor level. Recovery occurs when the demands causing strain are no longer present (Meijman & Mulder, 1998). When recovery is insufficient, an individual has to invest additional effort at work, which may cause strain and lead to accumulating strain reactions in the long term. Recovery therefore plays a significant role in counteracting strain caused by job demands and helps in maintaining well-being and energy at work” (SIANOJA, 2016, p. 2).

Assim, a recuperação ocorre durante os intervalos do trabalho, quando as demandas laborais não estão mais presentes. Diferentes formas de pausas variam de semanal a férias, e intervalos curtos dentro do dia de trabalho.

Embora a recuperação durante os intervalos diários possa não ser tão evidente como durante o tempo livre, ela tem potencial influência na prevenção do estresse e fadiga, ajudando a manter o desempenho produtivo ao longo do dia e evitando a alta necessidade de recuperação no final da jornada.

Como os trabalhadores costumam gastar de 1/3 (um terço) a metade do seu dia no local de trabalho, é importante reconhecer o potencial de restauração dos intervalos no dia de trabalho e, especialmente, o da pausa para o almoço (intervalo intrajornada), que é um dos intervalos mais importantes para repor a energia física e mental no dia.

Além disso, as organizações patronais têm a oportunidade de influenciar mais a recuperação interna (intervalo intrajornada) do que a externa (intervalo interjornadas), promovendo a criação de um ambiente de maior recomposição física e mental dos colaboradores, já que a recuperação dos trabalhadores pode ser de especial interesse para a produção laboral. Por exemplo, as referidas organizações podem incentivar pausas para o almoço e fornecer ambientes restauradores saudáveis, ao invés de diminuir esse intervalo tão importante para a recuperação física e psíquica do obreiro, conforme a Reforma Trabalhista deixa à discricionariedade do empregador. O tempo mínimo e a qualidade do intervalo intrajornada são de fundamental importância para a retomada de energia e a continuidade da produção com qualidade.

O intervalo intrajornada possui “fundamento de ordem biológica”, pois procura tutelar a saúde física e mental e a segurança do trabalhador. Segundo Fontana, Bebbber descreve que são essenciais para atingir tal objetivo:

1. Metas de saúde física e mental (higidez física e mental) propiciando-lhe que, após certo período, retempere em parte suas forças físicas e psíquicas. Vale dizer, que restabeleça em parte o sistema nervoso e as energias psicossomáticas.
2. Metas de segurança, com que se previne em parte a fadiga física e mental e reduzem-se os riscos patológicos e de acidentes do trabalho. A fadiga física e mental se traduz na diminuição do ritmo da atividade e na perda da capacidade de atenção ordinária, com conseqüente perda de produtividade e aumento dos acidentes do trabalho (2004 apud FONTANA, 2009, p. 99).

Ademais, concorda Delgado que os intervalos intrajornada servem para recuperar as energias do trabalhador no labor diário. Assim, “seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços” (2016, p. 1054).

A esse respeito ainda de acordo com Fontana:

O intervalo mínimo intrajornada encontra fundamento no fato de que o trabalho desenvolvido longamente pode levar a fadiga física e psíquica, o que decorre à insegurança do trabalhador e, levando em consideração a natureza de certas atividades, à insegurança de terceiros e do patrimônio das empresas e do Estado, sendo evidente que a redução de acidentes do trabalho está relacionada à capacidade de atenção e concentração do trabalhador durante a jornada de trabalho. Concordar com a redução do intervalo para descanso e alimentação desses trabalhadores é colocar em risco a sua vida e a dos outros (2009, p. 102).

Os intervalos intrajornada, seu histórico e sua legislação têm sido amplamente discutidos na literatura, e seu impacto na saúde física e mental do trabalhador tem tido respaldo em vários estudos.

Oliver (2016, p. 39), em sua tese de Doutorado, cita um estudo realizado por Tucker (2003) que relaciona a conexão entre as paradas intrajornadas e o risco de acidentes, bem assim a fadiga e o desempenho do funcionário no trabalho. Esse estudo avaliou 3 (três) itens: se havia evidência ligando riscos de acidentes às paradas intrajornadas; se o risco de acidente e/ou fadiga diminuía durante um período específico do turno; e se as pausas para descanso contribuíam para aumentar a produtividade do funcionário.

Os resultados mostraram uma correlação positiva de pausas regulares de descanso com menor risco de acidente e maior produtividade. Os riscos de acidentes foram medidos organizando todos os acidentes, ou até potenciais acidentes, além de suas circunstâncias. Nesse estudo, verificou-se que 1 (uma) das principais causas de acidentes foi a fadiga, sendo esta definida como o ato de continuar o trabalho, seja este mental ou físico, quando o trabalhador se sente cansado, drenado, esgotado e estressado, reduzindo assim a sua capacidade de pensar com clareza, de reagir com precisão (TUCKER, 2003, p. 5).

A fadiga pode ser causada por vários fatores, a exemplo do labor contínuo sem pausa diária; da falta de planejamento das tarefas; das péssimas condições de trabalho, como má iluminação, temperaturas extremas, falta de controle de ruído ou

de atividade visual, atividade repetitiva; e o excesso de trabalho (isto é, vários dias ou semanas sem a folga semanal) (OLIVER, 2016, p. 40).

Além disso, Oliver (2016, p. 41) descreve um estudo feito por Trougakos *et al*, no qual examinou como os funcionários de uma empresa de serviços usavam suas paradas intrajornadas para aumentar seu desempenho no labor. Os funcionários que gozavam da sua pausa longe do local de trabalho tinham uma atitude mais positiva ao retornar ao serviço, com moral mais alto e maior satisfação. Os funcionários que saíam da sua área de trabalho eram capazes de se desconectar emocionalmente do ambiente de trabalho e retornavam sentindo-se mais descansados e mais dispostos a trabalhar o resto do dia. Contudo para que isso seja colocado em prática, é necessário mais que 30 (trinta) minutos para o deslocamento até um ambiente favorável, sua alimentação e retorno ao posto de trabalho.

Um estudo realizado na Finlândia, com funcionários de 11 (onze) diferentes organizações, mostrou que o intervalo para o almoço oferece a melhor oportunidade para promoção da saúde e bem-estar do funcionário, contribuindo para uma redução na exaustão e maior vigor, especialmente quando este horário é gasto em atividades e locais diferentes do ambiente de trabalho. Gastar a hora do almoço para caminhar em ambiente natural é mais benéfico em termos de melhora da saúde mental, quando comparada à caminhada em ambientes construídos. Assim, esse estudo sugere que a quantidade de tempo e o local do repouso influem diretamente na recuperação do trabalhador. Ademais, para essa reposição de energia, é necessário dispor de tempo suficiente para executá-la (SIANOJA *et al*, 2016, p. 2).

Trabalhadores profissionalmente esgotados normalmente sentem-se emocionalmente desgastados e vazios de afetividade. Dessa forma, podem afastar-se excessivamente e tornarem-se insensíveis em relação àqueles para os quais prestam serviço, refletindo na diminuição da competência e produção laboral.

Outrossim, o Ministério da Saúde, em seu Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde, informa que:

As queixas de fadiga são extremamente frequentes entre trabalhadores ocupados. Os fatores de risco de natureza ocupacional que parecem contribuir para o surgimento de um quadro de fadiga patológica são: ritmos de trabalho acelerados, sem pausas ou com pausas sem as devidas condições para repousar e relaxar; jornadas de trabalho prolongadas (excesso de horas extras, tempo de transporte de casa para o trabalho e do trabalho para casa muito longo, dupla jornada de trabalho para complementar

a renda familiar) e jornada de trabalho em turnos alternados (BRASIL, 2001, p. 184) (grifo nosso).

Além do mais, o mesmo órgão ministerial, em tal Manual, relaciona a fadiga à falta de descanso (intervalo intrajornada) durante o dia de trabalho, pois dentre outros motivos:

O diagnóstico de síndrome de fadiga relacionada ao trabalho é feito a partir da anamnese ocupacional e da história de trabalho bem feitas. Deve-se perguntar a respeito da duração da jornada de trabalho, das condições de trabalho, do descanso durante a jornada, do ritmo de trabalho, das condições do processo laboral (presença de ruído e outros agressores), da pressão no trabalho, das condições de vida e habitacionais, visando a avaliar as condições de descanso e lazer do trabalhador. Não esquecer que a síndrome de fadiga relacionada ao trabalho pode ser encontrada em trabalhadores desempregados, pois pode ter sido adquirida durante o trabalho anterior (BRASIL, 2001, p. 185) (grifos nossos).

Na França, o almoço é considerado um evento social, uma oportunidade de conversar com colegas ou até mesmo conhecer novas pessoas. Diversos aplicativos, como *My Busy Meal*², usam geo-localizadores para que as pessoas registradas na plataforma do aplicativo se encontrem para almoçar juntas. O mesmo princípio é usado por outro aplicativo, *Like Lunch*³, que usa perfis da rede social LinkedIn para encontrar pessoas de perfis semelhantes para almoçarem juntas. Ainda um outro aplicativo, *Never Eat Alone*⁴, foi criado por uma funcionária de uma empresa, depois de observar que em seu trabalho muitos funcionários não se conheciam. O referido aplicativo ajuda as pessoas de uma mesma companhia a planejar almoços juntos sob a premissa de que conhecer uns aos outros fora do trabalho não somente torna os funcionários mais felizes, mas também melhora a sua criatividade e produtividade (TRUDEAU, 2016).

Além de um almoço compartilhado, existem várias outras atividades em toda a França, como os concertos e palestras patrocinados pelo museu do *Louvre* no horário de almoço, em Paris. Já na cidade de Lyon, o museu *Arts Décoratifs* organiza visitas chamadas de “Uma Hora, Um Trabalho.” A plataforma superprof.fr fornece lições de pintura entre 12 (doze) horas e 14 (catorze) horas, enquanto que o “*nap*

² Traduzido literalmente como Minha Ocupada Refeição.

³ Traduzido literalmente como Como Almoço.

⁴ Traduzido literalmente como Nunca Coma Sozinho.

*bars*⁵ oferece, para aqueles que preferem dormir durante o horário de almoço, locais que estão disponíveis nas maiores cidades francesas (Ibidem).

A duração do tempo que os funcionários têm para a hora do almoço é de fundamental importância, não só para a saúde do trabalhador como para a produtividade da empresa.

Numa possível diminuição do intervalo intrajornada para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, conforme prega a Reforma Trabalhista, os trabalhadores de alguns setores que necessitam mais de força física, por exemplo, não terão prazo suficiente para almoçar, o que dirá descansar e se recuperar para continuidade da jornada.

Desse modo, a duração desse descanso influi diretamente na recuperação mental e física. Vale lembrar que os trabalhadores de diferentes funções vão sofrer também de maneira diversa as consequências de uma menor duração no intervalo do almoço. Cita-se como exemplo os funcionários de escritório que têm 30 (trinta) minutos para almoçar e podem ir num refeitório, alimentar-se e voltar para o posto de serviço. A sua digestão será feita com ele sentado, sem esforço físico, porque, em sua função, ele será exigido apenas mentalmente.

No entanto, trabalhadores das indústrias que fazem atividades braçais, com apenas 30 (trinta) minutos de intervalo, poderão ter que precisar se deslocar velozmente para o refeitório lotado e esperar na fila (que já consome tempo do intervalo). Esses trabalhadores terão que se alimentar voltar rapidamente para um trabalho físico, que desprenderá mais força e energia. Farão a digestão trabalhando de forma mais pesada do que um funcionário de escritório. Assim, não terão tempo hábil de comer, processar o alimento consumido, descansar e recuperar as energias necessárias para voltar ao trabalho.

Desse modo, essa diminuição do intervalo intrajornada poderá prejudicar a saúde dos empregados. As consequências de uma menor duração do intervalo do almoço serão sentidas de maneiras diversas, a depender dos diferentes trabalhadores e de suas funções laborais.

⁵ Traduzido literalmente como Sesta Bares

4.3.2 A relação tempo-saúde e a diminuição do intervalo intrajornada

Como dito, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) veio a diminuir o intervalo intrajornada, que antigamente era de 1 (uma) hora, passando a ser de 30 (trinta) minutos, para pessoas que trabalham mais de 6 (seis) horas diariamente.

Por meio do art. 611-A, inciso III, que autoriza o negociado sobre o legislado, quando se refere à convenção coletiva e ao acordo coletivo, e do artigo 611-B, parágrafo único, ambos da CLT, tal redução do intervalo intrajornada é possível por negociação coletiva, considerando-se que os intervalos foram retirados do rol de itens que fazem parte das normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador (BRASIL, 1943; 2017):

Dessa forma, o legislador reformador irresponsavelmente deixou de conferir a adequada tutela à questão que envolve a saúde do trabalhador, ao facilitar o descumprimento da efetiva concessão do intervalo intrajornada, que é matéria de ordem pública infensa à negociação coletiva, sendo esse o tratamento do próprio TST e de grande parte da doutrina. O TST já via a necessidade de honrar esse intervalo mínimo, por entender que este influencia diretamente na saúde e bem-estar físico e psicológico do trabalhador, assim como num meio ambiente de trabalho sadio.

Ademais há ainda a necessidade de, ao ler as reformulações promovidas pelo legislador nos artigos 611-A e 611-B (acima descritos), trazer à luz fatos que parecem não ter sido levados em conta, esquecidos, ou até mesmo subestimados pelo legislador, como, por exemplo, a diversidade e as inúmeras diferenças das funções laborais exercidas pelos trabalhadores, que têm suas jornadas diárias de mais de 6 (seis) horas de trabalho; a quantidade de funcionários na empresa; e se o refeitório tem instalações adequadas para comportar todos de uma vez, a fim de que possam se alimentar de forma adequada, no tempo estabelecido pela vontade patronal.

Os textos modificados nos artigos supracitados, no que diz respeito direta ou indiretamente aos intervalos intrajornada, trazem uma mudança de amplo espectro, abrangendo todos os trabalhadores que têm sua jornada de trabalho superiores a 6 (seis) horas, colocando-os em um universo único e homogêneo, quando, na verdade, não é possível tratar assim. Mesmo aos olhos dos mais leigos entendedores do Direito, é possível afirmar que o legislador, ao promover tais modificações, o fez de maneira simplista, superficial, olhando por alto o que deveria ser visto de perto,

analisado, estudado. Desta maneira, é defensável que não levou em consideração todas as diferenças e incontáveis variáveis que incidem nas diversas funções laborais exercidas por trabalhadores que têm sua jornada maior que 6 (seis) horas por dia.

Cabe, outrossim, destacar que, com tal superficialidade analítica, ao promover tais mudanças, parece ter desprezado a lógica, e a razão, ao fechar os olhos para a operacionalização do aspecto prático quanto a sua viabilidade no dia a dia do funcionário.

Isso pode ser provado tomando-se como exemplo um funcionário que exerce suas funções em um escritório e outro que exerce suas funções em uma fábrica ou indústria, sendo fácil identificar como as modificações promovidas pelo legislador vão impactar de maneira completamente diferente a vida desses 2 (dois) trabalhadores, mesmo que tenham em semelhança a mesma carga horária de labor diário.

Partindo do funcionário de um escritório, pode-se traçar um perfil de trabalhador que, em sua função, é exigido muito mais mental que fisicamente pelo empregador. Durante o dia de trabalho, esse tipo de funcionário cumpre suas horas, via de regra, sentado à frente de um computador, atendendo ou realizando chamadas telefônicas, participando de reuniões, ou realizando outras tarefas restritas ao esforço mental e psicológico.

Para esse trabalhador, a redução do tempo mínimo de intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos vai impactar diretamente na sua recuperação mental e psicológica. Assim, com a pausa para refeição reduzida, ele será impedido de gozar um intervalo com tempo operacional suficiente para que não só se alimente, mas que possa também, após ou durante o almoço, ter tempo de se recuperar do estresse e pressão inerentes ao trabalho, e, principalmente, ao confinamento do escritório. Desse modo, possuindo o referido tempo de pausa, fica operacionalmente impossível para este funcionário ter a opção de, por exemplo, almoçar fora da empresa, quando existir no seu entorno ambiente favorável, o que comprovadamente promoveria uma maior recuperação mental e psicológica, e, no caso de almoço com colegas, uma maior interação social fora do ambiente de trabalho, o que também comprovadamente faria com que este tipo de trabalhador produzisse mais e melhor.

Tomando como objeto de análise agora o trabalhador de uma fábrica ou indústria, as modificações promovidas pelo legislador nos artigos 611-A e 611-B da

CLT, no que diz respeito ao intervalo intrajornada, são ainda mais inviáveis do ponto de vista operacional, e seu impacto é ainda mais devastador, chegando a colocar em risco a integridade física do operário. Por exemplo, uma indústria que fabrica lâminas de aço com uma força de trabalho de 300 (trezentos) funcionários. São trabalhadores que, além da concentração mental para lidar com máquinas de corte ou transporte de metal fervente, também são exigidos fisicamente por suas funções, que demandam de força física para manusear tais equipamentos e transportar tais produtos.

São 300 (trezentos) trabalhadores que iniciam e terminam sua jornada diária no mesmo horário, e, por consequência, podem fazer seu intervalo intrajornada também no mesmo horário. Tendo essa empresa aderido ao definido pelo legislador, reduzindo o intervalo de refeição para apenas 30 (trinta) minutos, torna-se impossível que estes 300 (trezentos) trabalhadores consigam, ao toque da sirene que anuncia a pausa para o almoço, sair de seus postos localizados nos mais diversos e distantes pontos, por vezes em diferentes andares da fábrica, fazerem todo o trajeto até o refeitório, lavarem as mãos ou até mesmo realizarem outros procedimentos de higiene, enfrentarem a enorme fila de centenas de funcionários, serem servidos ou se servirem, dirigirem-se à mesa, alimentarem-se, escovarem os dentes, fazerem todo o percurso de volta aos respectivos postos de trabalho, e reiniciarem suas funções em apenas meia hora.

Com apenas esses exemplos, essas pequenas, porém importantes constatações, já é possível indagar, senão duvidar, sobre a viabilidade operacional da reforma trabalhista, no que diz respeito à diminuição do tempo mínimo do intervalo intrajornada indicado pelo legislador, caso não haja um prévio estudo quanto aos impactos causados por essa alteração no dia a dia do trabalhador e na sua saúde.

Lembrando que quando um funcionário não dispõe de tempo suficiente para desfrutar de forma razoável do horário de refeição e descanso ele poderá ficar mais preocupado em sair para o intervalo no exato momento em que soar o alarme, possibilitando em uma falta de atenção na atividade que está sendo executada momentos antes deste toque de liberação. Isso, inevitavelmente, poderá acarretar em acidentes de trabalho, especialmente em indústrias, onde demandam mais atenção no labor em execução. De forma que o risco de acidentes tende a ser maior quando se perde a concentração com a atividade exercida, seja por falta de atenção, seja por fadiga. Dessa forma existe um certo risco ao manusear o maquinário e caso não seja observado as regras de segurança pode haver mutilação de membros até chegar ao

óbito a depender da lesão causada. Conforme define acidente de trabalho no art. 19 da Lei nº 8.213/1991, *in verbis*:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Nesse caso descrito, a atenção do funcionário se voltará para o toque de liberação do intervalo de forma que ele possa desfrutar do horário de almoço da melhor e maior forma possível, sem tempo a perder.

Todavia o impacto dessa mudança no intervalo, transborda as margens da viabilidade e da operacionalidade. Ela, assustadoramente, traz consequências à saúde e ao bem-estar físico e mental do trabalhador, como no caso da indústria, podendo, inclusive, levá-lo até mesmo ao risco de morte. Quando um trabalhador de uma indústria tiver que se apressar para se alimentar e voltar ao seu posto de trabalho em apenas 30 (trinta) minutos, ele estará, de forma inevitável, se alistando involuntariamente nas trincheiras dos acidentes de trabalho, e no front de problemas de saúde que vão da dispepsia ou má digestão, até problemas mais sérios como desenvolvimento de diabetes, complicações cardíacas, renais e cardiovasculares, a exemplo de uma trombose ou um acidente vascular cerebral (AVC) (BBC NEWS, 2017).

Ter tempo para comer lentamente e sem distrações pode parecer um luxo para muita gente, mas é fundamental para a saúde, segundo um estudo apresentado na conferência anual da Associação de Cardiologia dos Estados Unidos. A pesquisa conduzida pela Universidade de Hiroshima, no Japão acompanhou por 5 (cinco) anos 642 (seiscentos e quarenta e dois) homens e 441 (quatrocentos e quarenta e uma) mulheres saudáveis, que foram divididos em 3 (três) grupos, de acordo com a velocidade que ingeriam os alimentos. 11,6% (onze vírgula seis por cento) daqueles que comiam mais rápido desenvolveram síndrome metabólica, bem acima dos índices observados nos outros 2 (dois) grupos: o de velocidade média 6,5%, (seis vírgula cinco por cento) e os mais lentos 2,3% (dois vírgula três por cento) (BBC NEWS, 2017).

Assim, ficou comprovado que se alimentar rapidamente aumenta em 5 (cinco) vezes o risco de uma síndrome metabólica, que é um conjunto de fatores de risco relacionados a doenças cardiovasculares e diabetes. Outro sim, destaca-se ainda que, a referida síndrome também se relaciona com problemas renais, obesidade, pressão alta e taxas elevadas de colesterol, além de edemas periféricos. (BBC NEWS, 2017)

De acordo com Yamaji, cardiologista que liderou o estudo:

Tudo indica que comer mais devagar seria uma mudança de hábito crucial para prevenir a síndrome metabólica. Quando as pessoas comem muito rápido, fazem isso de forma exagerada, porque não se sentem saciadas. Isso também causa variações no nível de glicose, que podem levar a uma resistência à insulina (BBC NEWS, 2017).

Já quando se trata de aumento dos riscos de acidente de trabalho, o impacto das supracitadas mudanças promovidas pelo legislador, é da mesma forma facilmente observável, é sob à luz dos especialistas, comprovadamente factível.

A coordenadora do curso de Nutrição da Universidade de Cuiabá (UNIC), Melissa Schirmer, e o médico da Justiça Federal e do Tribunal de Justiça de Mato Grosso, Homero Floresbello da Silva, em artigo publicado pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal do Estado de Mato Grosso, advertem que almoçar muito rápido é uma atitude inadequada, que pode resultar em falta de concentração e coordenação motora (PERLATO, 2012).

Ainda de acordo com o médico Floresbello da Silva, "após a alimentação, a circulação sanguínea diminui no cérebro e nas outras partes do corpo, concentrando-se no estômago, para a digestão e absorção dos alimentos" (PERLATO, 2012).

Complementando, a nutricionista Tânia Regina Kinasz friza que:

Os nutricionistas pregam que deve existir 3 refeições ao dia, em local calmo e agradável, e os alimentos devem ser mastigados devagar. As pessoas têm que primar pela mastigação dos alimentos, para facilitar a digestão e evitar a distensão abdominal (PERLATO, 2012).

Observando os 2 (dois) exemplos apresentados há pouco, a respeito, de um trabalhador que exerce suas funções em um escritório, sendo mais exigido mental que fisicamente, confinado em um ambiente menor, e um trabalhador que exerce suas funções no setor da indústria, em uma grande fábrica, sendo exigido não só mentalmente como também fisicamente, conclui-se que é inegável a existência de

gritantes diferenças laborais que deveriam, obrigatoriamente, serem levadas em consideração. Esses personagens ilustram bem 2 (dois) cenários bastante diversos, porém, bem representativos em termos de postos e funções de trabalho do Brasil.

Analisando esses exemplos, torna-se da mesma forma inegável não só a inviabilidade da aplicação de tais mudanças legais promovidas, quanto à questão operacional, como também o impacto direto e altamente negativo no que concerne ao aumento dos acidentes de trabalho e do risco à saúde do trabalhador.

Observa-se, ademais que, da maneira como a reforma trabalhista colocou genericamente no art. 611-A, sem que houvesse uma distinção do número de trabalhadores, tamanho da empresa, ou sem solicitar que, para isto, fossem feitos os reparos necessários nos refeitórios das empresas com um determinado número de funcionários, há a permissão para que qualquer segmento econômico possa fazer uso dessa redução no intervalo intrajornada sem que haja a responsabilidade de um estudo técnico sobre o assunto para verificar a viabilidade da mesma.

Dessa maneira, verifica-se que houve uma irresponsabilidade por parte do legislador, quando deixou a norma de forma muito ampla e genérica, sem que houvesse um estudo de impacto com relação à saúde e integridade física dos diferentes trabalhadores que têm sua jornada superior a 6 (seis) horas, o que vai refletir negativamente no meio ambiente de trabalho.

Diante do exposto, é inevitável concluir que o impacto das modificações promovidas pelo legislador vai resultar numa maior busca, por parte dos trabalhadores, de apoio para a defesa de seus direitos trabalhistas, principalmente no que concerne ao meio ambiente de trabalho salubre.

Conforme o art. 8º, inciso III, da CF/1988 “ao sindicato cabe a defesa dos 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. Porém, é sabido que, muitas vezes, o poder econômico das empresas acaba por subjugar e até corromper tais entidades, e até mesmo influenciar em questões jurídicas.

O Juiz do Trabalho Ricardo Lourenço Filho, ao tratar sobre reflexos da Lei Reforma Trabalhista na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras defende que:

[...] entre os problemas apontados pelo juiz estão as modificações em mais de 100 pontos da CLT que possibilitaram, por exemplo, a ampliação da prática da terceirização, a facilitação do elastecimento da jornada de trabalho,

a permissão do trabalho da mulher gestante ou lactante em condições insalubres, a ampliação da insegurança quanto ao tempo de trabalho e ao valor do salário, a prevalência irrestrita do negociado sobre o legislado, entre outros retrocessos (ANAMATRA, 2018).

Nesse cenário, torna-se de extrema importância a visão dos magistrados no que diz respeito às mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/2017, como será analisado a seguir neste estudo.

4.4 Posicionamento de especialistas sobre a Reforma Trabalhista

Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, houve um abalo à estrutura normativa dos direitos sociais trabalhistas, surgindo um coro crítico de pessoas e instituições de que a Reforma Trabalhista resultaria, entre outros, na redução e/ou limitação dos direitos do trabalhador, como, por exemplo, a possibilidade de negociação coletiva acima da proteção garantida em lei; a existência de negociação direta entre trabalhador e empregador com os mesmos efeitos das negociações coletivas desde que se cumpram condições diferenciadas (remuneração e diploma em ensino superior); a diminuição do intervalo intrajornada; a exclusão de normas de duração do trabalho como equivalentes às de medicina e segurança; as dificuldades impostas para o acesso à Justiça do Trabalho, com limitação da concessão de gratuidade de justiça e previsão de sucumbência em desfavor do trabalhador.

As promessas iniciais, para essas alterações formuladas por técnicos de diferentes entidades patronais e instituições financeiras, justificavam que a referida reforma contribuiria para reduzir a excessiva rigidez do mercado, diminuir os custos laborais, aumentar a produtividade das empresas de modo a contribuir para o crescimento do emprego, a fim de reverter a degradação do mercado de trabalho (MANZANO, CALDEIRA, 2018). Porém é possível perceber que da forma como foram tratados os direitos trabalhistas em relação a diversos regramentos trazidos pela reforma trabalhista, são alvo de questionamento de terem prejudicado o respeito a dignidade da pessoa humana, sabendo-se que alguns legisladores reformadores entendiam que algumas normas da própria CLT estavam ali inseridas como mero assistencialismo que poderiam ser suprimidas ou reduzidos a depender do fluxo econômico do país.

Por meio de mensagens juristas, sindicalistas e associações têm apontado para uma maior desigualdade social e o fim de direitos já conquistados. O número de críticas vindas de áreas diversas da sociedade, segundo Silveira (2018, p. 30), tem resultado em uma quantidade considerável de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs). Ademais é possível afirmar que “Essa pluralidade de autores demonstra que a Reforma gerou descontentamento...”. Bem assim constata-se que não existe precedente de lei desafiada 21 (vinte e uma) vezes por ADIs na história jurídica do país, sendo “evidente que a Reforma Trabalhista possui um pouco de tudo, menos segurança jurídica” (SILVEIRA, 2018, p. 34). Ainda sobre o mesmo autor, a esse respeito, defendeu que:

A quantidade exorbitante de ADIs é uma consequência natural da falta de discussão e aprofundamento dos temas abordados pela Reforma. A urgência com que foi elaborada, modificada, discutida e aprovada, reflete-se na incongruência de diversos dos seus dispositivos, dando margem para que sejam questionados quanto as suas validades frente ao ordenamento jurídico brasileiro (SILVEIRA, 2018, p. 34).

Outrossim, a ANAMATRA, uma das entidades mais importantes em matérias trabalhistas no Brasil, possui como função a de lutar pelo crescente prestígio da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, tal associação vem, desde os primeiros debates a respeito da Reforma, criticando as alterações do texto legal trabalhista, a fim de que respeitem os princípios básicos do Direito do Trabalho.

Durante seu processo de aprovação, a ANAMATRA, juntamente com outros órgãos, realizou diversas manifestações de insatisfação com seu texto, apontando nas disposições normativas inconstitucionalidade criadas pela Reforma, bem como defendeu que o texto representava uma injustiça ao principal responsável pela existência de tal legislação: o trabalhador.

Em uma nota técnica, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) e a ANAMATRA enviaram à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado aspectos anotados das inconstitucionalidades e antijuridicidades da Reforma Trabalhista ainda enquanto projeto de lei.

Com base no respeito aos diversos direitos dos trabalhadores, estabelecidos pelo art. 7º da CF/1988, na dignidade da pessoa humana,

fundamentado no art. 1º do mesmo diploma normativo, e ainda no plano internacional da OIT de proteção aos direitos humanos, as instituições acima mencionadas elencaram os 4 (quatro) pilares que sustentam a expressão da garantia de uma vida digna, isto é, direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social. Através dessa nota técnica, tais órgãos defendem que, a Reforma Trabalhista fere esses pilares, enfraquecendo a aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana, como verifica-se abaixo:

Ao reduzir drasticamente a proteção social nas relações de trabalho no Brasil, o que será demonstrado no curso dessa Nota Técnica, a Reforma Trabalhista enfraquece totalmente a aplicação e efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal). Além disso, ao criar ou alargar vários contratos precários e reduzir ou permitir a redução de direitos e o aumento da sonegação trabalhista, causará um aumento nos índices de concentração de renda e de pobreza, indo contra a garantia do desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais e regionais, objetivos fundamentais do Estado Brasileiro (artigo 3º da Constituição) (NOTA TÉCNICA, 2017, p. 4).

O magistrado Guilherme Feliciano, presidente da ANAMATRA, ao ser chamado para uma audiência pública na Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal, para debater o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017, afirmou que o projeto era injusto e inconstitucional e que seria necessário mais tempo para reconhecer e retirar do texto diversas inconstitucionalidades nele presentes. Ademais a esse respeito, disse que: “Sem isso, com o açodamento, o que teremos é um texto inconstitucional nas mãos de juízes, advogados e procuradores” (FELICIANO, 2017 apud ANAMATRA, 2017a)

A nova legislação traz circunstâncias que afetam a saúde dos trabalhadores, a exemplo da diminuição do intervalo intrajornada, recesso diário, fundamental para a recuperação física e mental do trabalhador. Contudo, como explicado em outrora, diversos estudos apontam que o excesso de jornada, sem pausas, é causa determinante para o aumento de acidentes, uma vez que não há incentivo em investir na saúde do trabalhador.

De maior interesse para este trabalho é a permissão para o desrespeito a norma de ordem pública de saúde e segurança, autorizado a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, “sem qualquer restrição sobre tipos de atividades

ou observância de condições mínimas para que o trabalhador efetivamente possa ter algum descanso nesse curto lapso de tempo” (NOTA TÉCNICA, 2017, p.24).

Essa redução, além de descumprir uma previsão constitucional, leva a um aumento no índice de adoecimento e de acidentes com resultante impacto no sistema de saúde nacional e maior incremento nos índices de acidentes de trabalho. Como foi visto em tópicos anteriores, estudos mostram que a parada intrajornada é necessária para a recuperação física e mental do trabalhador e tem ainda vários benefícios como o aumento de energia na parte da tarde e da produtividade.

De acordo com o relatório do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, plataforma desenvolvida e mantida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), em Cooperação com a OIT, somente em 2017, foram registrados 574 (quinhentos e setenta e quatro) mil acidentes de trabalho. Até agosto de 2018, a estimativa é que esse número chegue a 930 (novecentos e trinta) mil acidentes (ANAMATRA, 2018c).

Outro ponto importante que também é questionado pelos magistrados é a possibilidade de também permitir a negociação individual, em vez de negociação coletiva, entre trabalhadores, com nível superior completo e remuneração diferenciada e empregadores.

No Encontro Nacional das Comissões Intersetoriais de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, o juiz do Trabalho Ricardo Lourenço Filho, membro da Comissão de Direitos Humanos da ANAMATRA, discursou sobre as reais consequências da reforma para a saúde do trabalhador. Segundo o magistrado os problemas estão nos mais de 100 (cem) pontos da CLT reformada, os quais tornam possível, por exemplo, a facilitação do elastecimento da jornada de trabalho - sem um intervalo adequado para restaurar suas energias perdidas -, a permissão do trabalho da mulher gestante ou lactante em condições insalubres, a ampliação da insegurança quanto ao tempo de trabalho e ao valor do salário, a prevalência irrestrita do negociado sobre o legislado, entre outros retrocessos (ANAMATRA, 2018b). De acordo com o magistrado:

Diversos preceitos da nova lei exigem uma interpretação constitucionalmente adequada, além de sua compatibilização com as normas internacionais ratificadas pelo país. No caso da saúde do trabalho, infelizmente o cenário aponta para um tempo sombrio, incerto, com cada vez maiores riscos de acidentes e doenças laborais, cada vez mais precarização, cada vez mais marginalização, e cada vez menos futuro (ANAMATRA, 2018b).

Outrossim, vale ressaltar que o comitê de especialidades da OIT, que acompanha a aplicação das convenções da entidade pelos países-membros, pediu ao Brasil mais informações a respeito da adequação da Reforma Trabalhista aos direitos previstos nas normas da entidade, questionando, inclusive, sobre as novas regras de negociação coletiva e individual entre patrões e empregados. Dessa forma, solicitou o reexame sobre o tema e pediu a possibilidade de adequar essa norma à convenção da OIT que trata sobre o respectivo assunto (ANAMATRA, 2018d).

Alex Myller, representante do SINAIT, que esteve na última reunião da OIT, em maio deste ano, informa que o Brasil está na lista de suspeitas de que alguns pontos da Reforma Trabalhista estejam em conflito com determinações internacionais, regras estas citadas por organismos dos quais o Brasil faz parte. Segundo Myller:

Existem convenções da OIT sobre negociação coletiva que têm um óbvio intuito de que a negociação seja para garantir mais direitos e, com a Reforma Trabalhista, aparentemente, o recado que está na norma é de que se poderiam negociar situações para reduzir os direitos dos trabalhadores. Se isso for para ser permitido, isso viola as convenções que o Brasil assumiu e, portanto, essa norma não teria vigor porque essa convenção tem uma validade no Brasil, um status que se chamaria de supralegal; ela só está abaixo da Constituição (ANAMATRA, 2018d).

Além do mais, o Brasil comprometeu-se, até o final de novembro de 2018, a apresentar as informações solicitadas pela OIT, referentes aos possíveis conflitos. E enquanto isso o Supremo Tribunal Federal (STF) tem a missão de julgar mais de 20 (vinte) ações diretas de inconstitucionalidade cujo mérito aborda sobre disposições trazidas pela Reforma Trabalhista. Entre elas estão a negociação coletiva sobre legislado, o aumento da jornada de trabalho e outras importantes considerações acerca da saúde do trabalhador.

Outrossim, vale lembrar, ainda que, em outubro de 2017, a ANAMATRA difundiu um documento com 125 (cento e vinte e cinco) enunciados sobre interpretações e aplicação da Reforma Trabalhista. Tal texto foi aprovado e debatido por mais de 600 (seiscentos) magistrados, procuradores e auditores fiscais do trabalho, além de operadores do Direito. Tal documento diz, segundo o presidente Guilherme Feliciano, que esses profissionais vão interpretar a Lei nº 13.467/2017 à luz da CF/1988 e das convenções de tratados internacionais assinados pelo Brasil (ANAMATRA, 2018d).

O debate sobre as condições de trabalho, proteções para o trabalhador, bem assim normas de saúde e segurança profissional percorreu um longo caminho, mas, como se tem visto, com a apresentação e aprovação da Reforma Trabalhista, estes direitos foram restringidos. A Lei nº 13.467/2017 alterou o sistema de regulamentação social do trabalho e a sua proteção, o qual foi construído no Brasil durante décadas, mas com esse processo mundial de reorganização do modo capitalista, possibilita haver um retrocesso em face de tais conquistas importantíssimas da classe trabalhadora, ameaçando sua integridade física e sua saúde. Desse modo, foram prejudicadas garantias sociais e trabalhistas, que surgiram após diversas lutas da classe trabalhadora. Isso certamente motivará um movimento de contra-reforma, bem assim manifestação, além do STF, de outros órgãos judiciais, a fim de, respeitando o princípio da reserva de plenário (vide a Súmula Vinculante nº 10 e o art. 97 da CF/1988), declarar a inconstitucionalidade de diversos pontos trazidos pela Lei nº 13.467/2017.

5 CONCLUSÃO

Neste momento, devem ser feitas algumas considerações finais, a fim de se chegar a uma conclusão sobre a problemática levantada, qual seja, com a mudança legal, principalmente no que diz respeito à destacada diminuição do intervalo intrajornada, de, ao menos, 1 (uma) hora para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, quais seriam os possíveis impactos na saúde psicofísica do trabalhador, havendo estudos científicos que comprovam tais riscos, e suas consequências sociais, inclusive no tocante ao incremento da concessão de benefícios previdenciários (auxílio doença, auxílio doença-acidentário, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente, entre outros). Para tanto, traçou-se uma possível solução, amparada pela opinião de especialistas, o que inclui órgão de classe da magistratura, que se debruçaram a respeito da Reforma Trabalhista e especialmente sobre esse aspecto da pausa para refeição e descanso.

Partiu-se, inicialmente, de uma análise contextualizadora sobre o surgimento do Direito do Trabalho, tendo como escopo tutelar a relação empregatícia, que se diferencia dos demais vínculos jurídicos laborais, principalmente diante da presença do elemento da subordinação, apresentando direitos fundamentais, os quais são reflexos de conquistas ao longo de anos pelos trabalhadores. Ademais, apresentou-se a principiologia basilar juslaboral por meio de institutos jurídicos próprios, provando a importância destes para assegurar a garantia dos retromencionados direitos trabalhistas, os quais são protetores dos empregados frente a abusos e exploração do trabalho pelo capital, uma vez que o profissional é considerado hipossuficiente em relação ao tomador de serviços.

Para tanto, analisou-se precipuamente o papel do intervalo intrajornada no dia a dia do trabalhador, conceituando-o e diferenciando-o de outras pausas existentes nas jornadas de trabalho. Dessarte, foi vista sua importância diária, bem como explicado que a sua principal finalidade é a de recuperar as energias do trabalhador, como também seu bem-estar, sua salubridade física e mental ao longo da prestação de trabalho diário, concluindo que se trata de um direito indisponível, irrevogável e inegociável, diferentemente do que quer impor a nova legislação, a ponto de tratar intervalos como desprovidos de natureza de saúde e higiene laboral.

Diante disso, foi ainda analisado o poder patronal e seus aspectos correlatos, a fim de verificar a amplitude do respectivo exercício. Ademais, foi

observado que, apesar de haver uma relativa restrição ao exercício deste poder, do ponto de vista jurisprudencial, faz-se necessária disposições normativas que restrinjam a atuação patronal em determinados aspectos, como é o caso da presente discussão. Dessa forma, hodiernamente, os funcionários que se sentirem lesados terão que requerer seus direitos judicialmente e aguardar que o respectivo órgão julgante faça prevalecer a justiça, o que nem sempre ocorre. Assim, viu-se que o empregador tem autonomia para regradar e disciplinar, na sua atividade, em relação àquilo que a lei não dispuser a respeito. Porém, isso pode ser feito de forma indiscriminada e irresponsável, e até mesmo amparada legalmente. Logo, a aplicação da redução do intervalo intrajornada de maneira irrestrita e sem uma logística responsável, a ponto de evitar prováveis impactos na saúde profissional, poderão trazer, a longo prazo, mais malefícios do que benefícios, a exemplo do não cumprimento do tradicional ritual de higienização pré e pós-alimentação, como o hábito de lavar as mãos e escovar os dentes, bem assim a diminuição do nível de preocupação com a qualidade dos alimentos a serem escolhidos.

Em seguida, aprofundou-se especificamente quanto ao estudo dos impactos causados à saúde do trabalhador pós-Reforma, que estabelece a possibilidade de negociação entre as partes, trabalhador e patrão, para a diminuição do intervalo intrajornada. Ademais, verificou-se que tal negociação poderá trazer diversos malefícios à vida do obreiro, assim como aumentar o número de acidentes de trabalho que resultará no aumento das despesas do Estado para custear o tratamento dos trabalhadores acidentados e/ou com doenças laborais e aumento das despesas pela própria empresa ao ter que substituir os empregados doentes ou acidentados. Ficou evidenciado, ainda, a importância de um meio ambiente laboral apropriado e saudável suficiente para se resguardar a dignidade do trabalhador. Dessa maneira, há de se concordar que o intervalo intrajornada é de fundamental importância para se manter o desempenho profissional em nível razoável, gerenciar a fadiga e controlar os riscos que podem provocar acidentes de trabalho. Assim, um repouso bem usufruído por parte do trabalhador está proporcionalmente ligado à diminuição dos acidentes e doenças laborais, por isto ele é de fundamental importância.

Além disso, ficou clara a indignação dos magistrados, sindicalistas e outras associações com relação à aprovação da Reforma Trabalhista e suas alterações que suprimiram direitos adquiridos após anos de luta pela classe operária, como, por

exemplo, a destacada diminuição do intervalo intrajornada de, no mínimo, 1(uma) hora para 30 (trinta) minutos. Como a Reforma Trabalhista é decorrente de uma lei ordinária, magistrados, desembargadores, procuradores e auditores fiscais do trabalho afirmam que ela não pode se sobrepor a direitos e garantias assegurados pela CF/1988 ou tampouco violar convenções globais das quais o Brasil é signatário. Alguns juízes, desembargadores e ministros da Justiça do Trabalho já dizem que as novas normas não poderão ser aplicadas integralmente, pois a Reforma foi aprovada de forma precipitada, com urgência e irresponsavelmente, atacando os alicerces do Direito do Trabalho. A área de saúde do trabalhador pertence ao campo da saúde pública e envolve também o Direito do Trabalho. Dessa forma, os operadores do Direito tendem a minimizar ao máximo os impactos causados pela Reforma Trabalhista, em especial na saúde do trabalhador.

A partir dos estudos realizados, conclui-se, portanto, que, em face do conturbado momento político-econômico enfrentado pelo Brasil, o processo de aprovação da Lei nº 13.467/2017 ocorreu de forma bastante *sui generis*, em virtude da velocidade com que seu texto foi proposto, alterado, debatido e aprovado, sem permitir discussões mais aprofundadas sobre temas extremamente relevantes, de forma que opiniões de especialistas não foram levadas em consideração para efeito de emenda do respectivo projeto de lei, evitando inconstitucionalidades, especialmente a opinião da classe trabalhadora, esta a mais afetada pelas mudanças propostas, que podem impactar na sua saúde, inclusive de forma irreversível.

Outrossim, é possível afirmar que o intervalo intrajornada, quando usufruído com qualidade e tempo suficiente para descanso, é um meio eficaz de incrementar o desempenho, fomentar o bem-estar, restabelecer a segurança e diminuir os riscos de acidentes no ambiente laboral. Pausas para descanso são comuns em muitos ambientes profissionais e por intermédio de estudos comprovados têm sido vistas como meio eficaz de controlar o risco de acidente em função do tempo de serviço. Assim, os trabalhadores não devem apenas ter a oportunidade de fazer pausas adequadas, mas também devem ser encorajados a usufruir o respectivo descanso.

Conforme já visto, é certo afirmar que o intervalo intrajornada é uma potencial contramedida da fadiga e, portanto, um meio de controlar o risco e evitar o comprometimento da saúde do trabalhador. Seus efeitos vão desde uma redução na resposta ao estresse biológico (prevenindo ataques cardíacos, mudanças na pressão

arterial, desenvolvimento de diabetes, entre outras patologias), até efeitos psicossociais benéficos, facilitando as relações interpessoais no ambiente laboral e aumentando a satisfação profissional, o que, por sua vez, pode causar um efeito de redução ou amortecimento das perturbações orgânicas e psíquicas. Além disso, a pausa para descanso, de forma quantitativa razoável, é uma oportunidade para ingestão de alimentos sem pressa. Assim, não será comprometida a digestão e serão evitadas doenças do trato digestivo, que podem gerar diversas consequências, como, por exemplo, obesidade, doenças cardiovasculares ou renais, pressão alta, dentre outras. Os níveis de segurança e a consequente diminuição dos acidentes, também, podem se beneficiar do intervalo intrajornada, a partir do momento em que o trabalhador retorna recuperado para novo turno de trabalho descansado física e mentalmente do turno anterior.

De fato, foram notadas evidências científicas que demonstraram a relevância de uma pausa para o descanso, o qual pode ser medida bastante eficaz contra a fadiga, além de ter implicações particularmente importantes para a saúde e segurança no trabalho, evitando prejuízo para a economia do País e, em especial, para a Previdência Social, que corresponde pelo pagamento dos benefícios decorrentes.

Diante dos argumentos analisados, foi verificado que a hipótese foi confirmada, pois ficou evidente que a redução do intervalo intrajornada da maneira que está atualmente pode causar sérios danos à saúde psicofísica do trabalhador. Ademais, verificou-se que a fadiga e o estresse estão intimamente ligados ao aumento do risco de acidentes de trabalhos, que podem levar à amputação de membros dos empregados e/ou, a depender da lesão, até ao óbito. Assim, a retirada da norma seja pela via do controle de constitucionalidade ou pela via legislativa por alteração normativa irá certamente resolver o problema analisado nesta pesquisa.

Desse modo, conclui-se como uma possível solução para evitar tais situações a revogação do inciso III do art. 611-A da CLT ou a declaração da sua inconstitucionalidade. Todavia, caso nada disso ocorra, uma possível alternativa para minimizar tais impactos é a adaptação das empresas, a fim de que seus funcionários, dentro das possibilidades, consigam usufruir, da forma mais harmônica e agradável possível, uma recuperação física e mental.

Para tanto, como possível solução subsidiária, faz-se necessário levar em consideração os exemplos citados durante o estudo. No caso de um funcionário de

escritório que não precisa enfrentar filas para se alimentar, visto que o local de trabalho costuma ser onde também realizará a sua refeição, investir em um espaço agradável é essencial. A empresa poderá criar um ambiente de refeitório, que poderá ser uma de suas salas, caso já não exista uma, deixando-o de forma atrativa para que se possa alimentar e descansar no pouco tempo que terá para tal, reservando para após o término do expediente outro local em que as pessoas pudessem se divertir, a exemplo de uma sala de jogos ou de leitura. Assim, tornar um ambiente de trabalho agradável estimula diretamente a produtividade e a criatividade dos colaboradores e, além disso, influencia na preservação da integridade psicofísica do pessoal, evitando a perda de funcionários talentosos por doenças laborais e diminuindo o tempo e dinheiro gastos com burocracias de contratação.

Por outro lado, no exemplo citado das indústrias que possuem muitos funcionários, e estes gastam muito tempo em filas para serem servidos ou se servirem, seria necessário que a empresa fizesse uma logística de escala por quantidade de pessoas e em horários diferentes, assim diminuindo o número de funcionários que iriam se alimentar ao mesmo tempo. Dessa forma, o tempo perdido na fila para selecionar a refeição seria menor, viabilizando a possibilidade de ter alguns minutos para descanso. Contudo, se sabe que os últimos da fila poderão ser prejudicados quanto ao descanso, motivo pelo qual se sugere que tal seja realizado antes, numa espécie de local em que as pessoas pudessem permanecer sentadas e conversar com quem quisesse, aguardando no sistema ser chamado para selecionar os alimentos para a sua refeição. Isso poderia evitar o cenário da empresa que possui muitos funcionários, o que poderia gerar horários muito cedo, em que a pessoa tomaria o café da manhã e já teria que almoçar em seguida, ou muito tarde, quando pouco após realizar a refeição já viria outra (almoço e jantar). Assim, cabe destacar que o ideal para se gozar o intervalo intrajornada, para os que laboram no turno da manhã e tarde, é das 11 (onze) às 14 (catorze) horas, mas se a empresa não consegue fazer uma escala, a fim de que as pessoas possam realizar a sua refeição dentro desse horário, não será viável o usufruto do intervalo intrajornada em meia hora. Além da referida escala, pode, para melhorar a logística da refeição, quando se estiver diante de refeitório estilo *self service*, tornar acessível vários balcões de *buffet* com a mesma variedade e disponibilidade de alimentos, em diferentes pontos do salão, o que iria distribuir mais os funcionários, restringir a necessidade de se criar vários horários por grupo de pessoas e diminuir o tempo nas filas.

Sendo assim, essas são algumas medidas que poderiam minimizar os efeitos negativos produzidos pela diminuição do intervalo intrajornada, caso as autoridades públicas se decidam pela sua manutenção. Para tanto, a logística no refeitório teria que ser bastante estudada, a fim de otimizar a pausa da refeição para ser algo agradável, tornando possível ainda o relaxamento e a recuperação da energia despendida durante o turno anterior, ao invés de torná-la estressante e improdutivo.

Desse modo, para além da hipótese, faz-se necessário um estudo mais avançado pelos operadores do Direito, com auxílio dos demais profissionais dos ramos do saber que se correlacionem com os pontos aqui abordados, a exemplo dos psicólogos, médicos (especialmente os nutrólogos), nutricionistas e engenheiros do trabalho, o que demonstra ser relevante um olhar para o tema com maior responsabilidade e bom senso, visto a delicadeza do assunto. Não deveria ser possível, portanto, o legislador realizar a restrição, de forma irresponsável, quanto ao gozo de um direito adquirido sem um estudo prévio detalhado no pertinente aos seus impactos na sociedade. Dessa forma, é de total importância que outros pesquisadores deem continuidade à temática, a qual é de grande valor para a sociedade, a fim de que a população possa ser beneficiada com o correto usufruto de tal direito à alimentação e ao descanso durante as suas jornadas profissionais.

6 REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma trabalhista é injusta e inconstitucional, afirma Anamatra.** 2017. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25436-reforma-trabalhista-e-injusta-e-inconstitucional-afirma-anamatra>>. Acesso em: 12 nov. 2018a.

_____. **“Reforma Trabalhista desafia concretização do direito à saúde no trabalho”, alerta Anamatra.** 2018. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26843-palestra-magna-sobre-saude-do-trabalhador-marca-participacao-da-anamatra-em-evento-do-conselho-nacional-de-saude>>. Acesso em: 5 nov. 2018b.

_____. **Encontro Nacional de Trabalhadores (as) avalia mudanças na nova legislação Trabalhista.** 2018. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/26856-encontro-nacional-de-trabalhadores-as-avalia-mudancas-na-nova-legislacao-trabalhista>>. Acesso em: 8 nov. 2018c.

_____. **Reforma Trabalhista: questionamento jurídico sobre a reforma.** 2018.

Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/26779-reportagem-especial-reforma-trabalhista-questionamentos-juridicos-sobre-a-reforma-bloco-3>>. Acesso em: 9 nov. 2018d.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BBC NEWS. **Por que comer muito rápido faz mal para a saúde.** 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-41999373>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Forense, 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 1 mai. 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 nov. 2018.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, maio 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 1 mai. 2018.

_____. Decreto-Lei nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. **Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824->

1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso: 15 nov. 2018.

_____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Lei de Política Nacional do Meio Ambiente**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 3 out. 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 n. 13.271 de 15 de abril de 2016. **Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13271.htm>. Acesso em: 2 nov. 2018.

_____. Lei n. 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/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 1 mai. 2018.

_____. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

_____. Ministério do Trabalho. **Normas Regulamentadoras**. 2015. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 4 nov. 2018.

_____. **Súmula 212 do TST, 2003**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 2 mai. 2018.

_____. **Súmula 437 do TST, 2012**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 1 mai. 2018.

CARVALHO, Geraldo Mota de. **Enfermagem do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2014.

CASTRO, Emerson Luiz de; TEIXEIRA, Camila Cristina Azevedo Castro. **Meio Ambiente Do Trabalho**: Uma Breve Análise Na História Sobre A Saúde Do Trabalhador. 2012. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/pos/wp-content/uploads/2013/04/PDF-E5-D10.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin; SEGUIN, Elida. **Meio Ambiente do Trabalho**. Rio de Janeiro: GZ. 2011.

FONTANA, Marcia Eliane. **Intervalos intrajornadas**. 2009. 124 fls. (Dissertação de mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2009.

GEURTS, Sabine; SONNENTAG, Sabine. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**. 2006. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/8384/6cdfcff3f6a32b50b5a3c55b49f54cdddc65.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2018.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador**. O uso do E-mail no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Krein, José Dari et al (Org.). São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **A hora do acidente**. 2018. 511 fls. (Tese de doutorado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do Trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MOREIRA, Priscila Soleiro. **A negociação coletiva e o intervalo intrajornada**. 2010. 128 fls. (Dissertação de mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NORMAS BRASIL. **Resolução ONU nº 217-A de 10/12/1948**. 1948. Disponível em: <http://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-217-1948_94854.html>. Acesso em: 13 set. 2018.

NOTA TÉCNICA PLC 38/2017. **Reforma trabalhista**: Aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade. 21 jun 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2016.

OLIVER, Laura A. **Work breaks, employee morale and satisfaction in the restaurant industry**. 2016. 139 fls. (Tese de doutorado). School of Management and Technology, University of Walden, 2016.

PAULINO, Oswaldo. Apresentação à edição de 2000. In: **RAMAZZINI, Bernardino. As doenças dos trabalhadores**. Trad. de Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

PERLATO, Luiz. SINDIJUFE-MT. **Comer rápido faz mal para a saúde, advertem especialistas**. 2012. Disponível em: <<https://sindjufe-mt.jusbrasil.com.br/noticias/100110824/comer-rapido-faz-mal-para-a-saude-advertem-especialistas>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o processo do Trabalho: Aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

SIANOJA, M., et al. **Recovery during Lunch Breaks: Testing long-term relations with energy levels at work**. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, v. 1, nº. 1, 2016.

SILVEIRA, João Vitor. **Reforma Trabalhista: A prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais**. 2018. 90 fls. (Monografia). Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.

SOARES, Victor Valdir Ramalho. Conteúdo Jurídico. **A evolução das relações trabalhistas e os poderes empregatícios**. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-evolucao-das-relacoes-trabalhistas-e-os-poderes-empregaticios,55747.html>>. Acesso em: 21 set. 2018.

TEIXEIRA, Marcio Cunha. A Invisibilidade das Doenças e Acidentes do Trabalho na Sociedade Atual. **Revista de Direito Sanitário**. v. 13, n. 1. 2012.

TRUDEAU, Rob. **A short story of the lunch break**. GA Smart Building, 2016. Disponível em: <<https://www.ga.fr/en/newsroom/short-history-lunch-break>>. Acesso em: 25 out. 2016.

TUCKER, P. **The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: a review**. Work & Stress, V. 17, N. 2, 2003. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/247511166_The_impact_of_rest_breaks_upon_accident_risk_fatigue_and_performance_A_review>. Acesso em: 26 out. 2018.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **Considerações acerca da tutela empregatícia diante da reforma trabalhista** – Lei 13.467/17. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017.

VARGAS, G. de O P. **Análise das atividades de segurança e higiene do trabalho nos hospitais de Porto Alegre**. Rev. Paul. De Hosp., v.29, nº.9, 1981.