

Flexibilização do intervalo intrajornada pós-reforma trabalhista: impactos na saúde do trabalhador

Flexibilization of the work break after the labor reform: impacts on the worker's health

ANTÔNIO AUGUSTO MELO VIEIRA

Discente do curso de Direito (UNIPAM)

E-mail: aa.melovieira@hotmail.com

VIRGÍNIA LARA BERNARDES BRAZ

Professora orientadora (UNIPAM)

E-mail: virginiabraz@unipam.edu.br

Resumo: O intervalo intrajornada, previsto no *caput* do artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece um intervalo mínimo para descanso ou alimentação. No artigo 611-A, inciso III, do mesmo diploma legal, há a transcrição de que o negociado se sobressai ao legislado, permitindo uma possível diminuição desse intervalo realizado dentro da jornada laboral. Portanto, essa redução no intervalo intrajornada leva a descansos mais curtos, podendo ocasionar comprometimento da saúde do trabalhador. Dessa forma, a análise das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista é relevante na esfera jurídica, uma vez que acarretarão consideráveis variações na seara trabalhista, possibilitando que sejam levadas em considerações as argumentações pelos Tribunais Trabalhistas acerca da flexibilização do instituto intrajornada, ponderando os direitos fundamentais consagrados pela Constituição da República Federal de 1988. Logo, o estudo utilizou pesquisa descritiva, mediante procedimento metodológico dedutivo, tendo por escopo o aprofundamento no estudo do intervalo intrajornada e as consequências na saúde do trabalhador com a possibilidade de redução desse instituto.

Palavras-chave: Intervalo intrajornada. Reforma Trabalhista. Flexibilização. Saúde do trabalhador.

Abstract: The work breaks, provided in the *caput* of article 71 of the Consolidation of Labor Laws, establishes a minimum break for rest or food. In article 611-A, item III, of the same legal document, there is a transcription that the negotiated excels the legislated, allowing a possible reduction of this break during the workday. Thus, the analysis of the changes brought about by the Labor Reform is relevant in the legal sphere, since they will bring about considerable variations in the labor field, allowing the arguments of the Labor Courts to be taken into account regarding the flexibilization of the intra-day policy, weighing the fundamental rights enshrined in the Constitution of the Federal Republic of 1988. Therefore, the study used descriptive research through a deductive methodological procedure, with the scope of deepening the study of work breaks and the consequences on worker's health with the possibility of reducing this policy.

Keywords: Work break. Labor Reform. Flexibilization. Workers' health.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe diversas modificações na legislação laboral, regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Constituição da República de 1988, do mesmo modo que nas legislações especiais trabalhistas. Diante disso, diversos foram os reflexos no direito e processo do trabalho, promovendo uma reforma substancial à organização das normas trabalhistas no Brasil quanto à possibilidade de negociações.

As negociações coletivas garantem a observância obrigatória do que foi estabelecido pelas partes em uma relação de trabalho, sendo que o que for negociado por empregados juntamente com empregadores e sindicatos sobre a jornada laboral, banco de horas, insalubridade, entre outros direitos, prevalece, e os frutos dessas negociações podem até se sobrepor ao que está no legislado.

Assim sendo, o direito previsto constitucionalmente quanto à observância de uma jornada laboral fixada legalmente é de grande importância no Direito do Trabalho e, conseqüentemente, para o trabalhador. Ora, o subalterno tem o direito de trabalhar em jornada que não ultrapasse o limite permitido, com intervalos de repouso e descanso para que não haja um desgaste exorbitante.

Dentro desse conceito fundamental de jornada laboral, destaca-se a relevância do instituto intrajornada, permitindo ao trabalhador descanso para recuperar suas energias e continuar sua função sem desgaste excessivo, sendo esse aspecto relevante para a sua saúde mental e física.

Como regra geral, o intervalo intrajornada, previsto no *caput* do artigo 71 da CLT, estabelece um intervalo mínimo para alimentação e descanso. Ainda no artigo 611-A, inciso III, do mesmo diploma legal, há a transcrição da possibilidade de o negociado se sobressair ao legislado, permitindo uma possível diminuição nesse intervalo realizado dentro do itinerário de trabalho.

Portanto, essa redução no instituto intrajornada determinará descansos mais curtos e, como consequência, o empregador poderá estabelecer jornadas mais longas, levando ao comprometimento da saúde do subalterno de maneira mais séria. Dessa forma, a presente pesquisa tem por escopo o aprofundamento no estudo do intervalo intrajornada e as consequências na saúde do trabalhador mediante a nova possibilidade de flexibilização.

Tendo em consideração a metodologia, adotou-se pesquisa descritiva, através de procedimento metodológico dedutivo, partindo de uma abordagem mais ampla para uma mais específica. Assim, foi dado um enfoque qualitativo, mediante pesquisa exploratória, proporcionando, de forma específica, o enfrentamento do tema por meio de revisão teórico-bibliográfica e pesquisa documental.

Dessa forma, para a execução da revisão bibliográfica, foram estudadas doutrinas, legislações, monografias e artigos científicos, com foco nas alterações da Reforma Trabalhista, propostas para a CLT e jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para discussão do tema da pesquisa.

Nesse cenário, o presente estudo apresenta os impactos na saúde do subordinado diante da possível flexibilização do intervalo intrajornada, uma vez que

extensas jornadas laborais têm sido uma das causas mais relevantes no aumento da quantidade de infortúnios no mundo do trabalho.

2 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Os direitos sociais tiveram sua primeira faísca durante a Revolução Industrial, sendo ampliados no decorrer do tempo. Como inúmeros acidentes ocorriam com os subalternos, como perda de um dedo na máquina, ou jornadas exaustivas, eles se mobilizaram contra seus patrões, dando origem às organizações de trabalhadores, conhecidos no Brasil como sindicatos.

A primeira aparição se deu timidamente na Constituição Mexicana de 1917 e sucessivamente na Constituição de Weimar, na Alemanha em 1919. A partir desse momento, o movimento foi tomando proporções até chegar a quase todas as Constituições dos países. O doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 106) assim se expressa:

Um terceiro marco usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT — Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas Constituições mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX.

Com as transições precedentes na Europa e a progressão da crescente elaboração das leis trabalhistas, diversos países exerciam pressão no Brasil para elaborar suas próprias legislações à classe operária. Então, o Estado Brasileiro concordou com tal compromisso criando normas trabalhistas que concederiam aos subalternos melhores assistências. Assim, por meio da CLT, foram regularizadas as inúmeras leis esparsas sobre Direito do Trabalho, agregando diplomas normativos correlatos (VERAS, 2018).

A Constituição Federal de 1988 lista uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, implicando propriamente no Direito do Trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. Na interpretação desse fragmento, levam-se em consideração os fatos provenientes do Neoconstitucionalismo e do Pós-Positivismo, da qual as peculiaridades são o conhecimento normativo dos princípios, centralidade da Lei Maior de 1988 no ordenamento jurídico, tal como a consolidação da cidadania e da democracia (ARAÚJO, 2014).

No que se refere ao Direito do Trabalho, tal decodificação resulta na condecoração dos direitos sociais do empregador como sendo essenciais, observando a Carta Magna de 1988 como fonte básica para a efetivação dos direitos sociais e

reconhecimento do trabalho humano. À seara trabalhista foi dado o encargo de reger a relação entre contratado e contratante, visando determinar condições primordiais e básicas quando corresponde às relações laborais.

Segundo a visão de Renzetti (2018, p. 11), o Direito do Trabalho conceitua-se:

[...] como o ramo do Direito composto por regras, princípios e institutos sistematicamente ordenados, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, que objetivam a melhoria da condição social do trabalhador, acompanhado de sanções para as hipóteses de descumprimento dos seus mandamentos.

Destarte, a inserção das garantias trabalhistas no documento constitucional em que são abordados os direitos sociais demonstra a relevância concedida a eles pela Constituição da República de 1988. Nesse entendimento, o *caput* do artigo 7º da Carta Magna principia rol exemplificativo, entendido como os direitos de segunda geração ou garantias sociais, sem detrimento de outros, suscitando que “são direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, no sistema normativo brasileiro existem Princípios Jurídicos, que são fonte do Direito, entre esses, podemos destacar o artigo 7º da Lei Magna de 1988, norma favorável ao trabalhador, harmonizando com o artigo 5º, § 2º, do ordenamento jurídico pátrio acima exposto.

A par dessa questão, comenta Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 95):

Sob essa perspectiva, os princípios atuam com propósitos prospectivos, impondo sugestões para a adoção de formulações novas ou de regras jurídicas mais atualizadas, em sintonia com os anseios da sociedade e atendimento às justas reivindicações dos jurisdicionados, infelizmente, nem sempre os anseios da sociedade são transformados em boas leis. Pelo contrário, é até comum – o que é lamentável – a edição de leis que contrariam os interesses públicos primários da sociedade, como as que violam a própria Constituição Federal ou Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

No que se diz respeito aos princípios constitucionais trabalhistas, podemos citar o da proteção ao meio ambiente de trabalho, o qual é amplo, pois na literalidade da lei não houve especificação. Outro princípio que vale ser constatado é o do reconhecimento das convenções e acordos coletivos, considerando estes como amplificadores dos direitos aos subalternos, tendo que estar em harmonia com os demais ideais constitucionais.

O princípio da proteção ao meio ambiente de trabalho é concretizado mediante outros princípios mencionados no artigo 7º do Texto Constitucional, a saber: princípio da limitação do trabalho; princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho; princípio

da obrigatoriedade de seguro contra acidentes laborais; princípios da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador, entre outros. Além disso, vale ressaltar que o princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos deve estar em sintonia com os outros direitos constitucionais, em especial o previsto no caput do artigo 7º da Carta Constitucional de 1988 (LEITE, 2020, p. 99).

Diante disso, vale salientar que os princípios fundamentais possuem caráter vinculante, conseqüentemente é obrigatória a sua observância, demonstrando a notoriedade da seara trabalhista. Logo, com o passar dos anos, percebeu-se a importância do Direito do Trabalho, o qual está tutelado na parte fundamental da Constituição Cidadã e entre as garantias existentes nos direitos sociais.

3 CONCEITUAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

A jornada de trabalho pode ser estabelecida como o tempo diário de expediente, isto é, o período de labor que o empregado desempenha ao empregador. Então, a legislação determina limites ao tempo de trabalho almejando períodos de pausas consoantes à quantidade de horas trabalhadas, sendo os intervalos essenciais para o contrato de trabalho, vida e saúde do subordinado. Nesse sentido:

Com apoio no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução n.217-A, da ONU, de 10-12-1948), pode-se afirmar que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas”. Trata-se, portanto, de uma proteção oferecida ao trabalho visando, fundamentalmente, a sua saúde laboral e sua integridade física, uma vez que as pausas evitam a sobrecarga muscular e a fadiga mental (MARTINEZ, 2020, p. 487).

Diante disso, compreendem-se dois institutos fundamentais, os intervalos interjornada e intrajornada, que são formas de descanso com a finalidade de impedir desgastes na saúde do empregado. O instituto interjornada é mencionado como um intervalo para repouso destinado ao trabalhador entre duas jornadas, ou seja, entre o fechamento do itinerário laboral e o começo da jornada no dia subsequente. Conforme previsto no artigo 66 da CLT, “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL, 1943).

Entretanto, adentrando na conceituação do instituto intrajornada, período destinado à alimentação e/ou repouso no decorrer da jornada de labor, indica o artigo 71 da CLT que trabalhos contínuos cujo período exceder seis horas tem a obrigação de atribuir um intervalo para descanso de uma a duas horas. Assim, se o trabalho for sem interrupções com duração de quatro a seis horas, obrigatoriamente terá o descanso de quinze minutos, já em jornadas que não excederem a quatro horas, não se exige a autorização de intervalo. Nesse contexto, preceitua Romar (2018, p. 352):

Os intervalos intrajornadas são períodos de descanso regularmente concedidos durante a jornada de trabalho, em que o empregado deixa de trabalhar e de estar à disposição do empregador. Podem ser remunerados ou não remunerados, conforme sejam ou não computados na duração da jornada de trabalho. Os intervalos intrajornadas visam permitir que o empregado recupere suas energias durante os períodos de cumprimento da jornada de trabalho.

Segundo Silva (2015), destacam-se alguns aprofundamentos do intervalo intrajornada, uma vez que os descansos visam possibilitar distração mental, além da recuperação física com o propósito de desconectar o subordinado de seu trabalho. A desconexão do trabalho concerne aos direitos fundamentais consagrados pela Constituição da República de 1988 como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Com isso, a finalidade fundamental do intervalo intrajornada é proporcionar um tempo para relaxamento no meio de seu itinerário de trabalho, garantindo a integridade mental e física do subordinado. Perante essas observações acerca do intervalo intrajornada, precisamente a sua caracterização, torna-se primordial sua análise como previsto na CLT, tal como na Súmula n. 437 do TST.

4 INTERVALO INTRAJORNADA NA REFORMA TRABALHISTA E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A CLT, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que entrou em vigor em novembro do mesmo ano, estruturou as leis trabalhistas esparsas preexistentes em uma única consolidação, tendo como base legislações trabalhistas de outros países. Ademais, com a pressão popular no governo de Getúlio Vargas, foi elaborada o mais breve possível.

É um Decreto-Lei de caráter geral, empregado a todos os trabalhadores, sem diferenciação da categoria de sua posição na empresa, e corresponde a um texto fundamental para o Direito do Trabalho. Além da CLT, que é de caráter geral, têm-se as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, promulgadas por Portarias Ministeriais, que regulam atividades específicas, visando ao aperfeiçoamento dos vários tipos de ambientes do trabalho (DELGADO, 2019, p. 774).

Entretanto, no ano de 2017, houve uma modificação na legislação trabalhista proposta pelo Governo Federal, aprovada pelo Congresso Nacional, interferindo em vários ramos, principalmente, na relação empregatícia. A Lei n. 13.467/17 trouxe diversas modificações na legislação laboral, alterando mais de cem artigos da CLT (PESSOA, 2017).

Em referência ao instituto intrajornada, o artigo 71, §4º, da CLT, foi alterado com a publicação da Lei n. 13.467/17, causando ampla discussão nos Tribunais Trabalhistas quanto à sua finalidade. Entendia-se que o abono acrescido de 50% pelo trabalho realizado nos intervalos intrajornada era parte de sua remuneração; após essa

modificação passou a ser de natureza indenizatória. Ainda a respeito disso, transcreve Martinez (2020, p. 491, grifos do autor):

Perceba-se que a partir da vigência da Lei n.13.467/17, a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, *implicará apenas no pagamento do período suprimido* com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Mais que isso, nota-se que a nova redação prevê o *pagamento de natureza indenizatória* desse período suprimido e não mais o pagamento de natureza remuneratória como antes entendia o TST.

Desse modo, com a Reforma Trabalhista e a nova disposição do §4º, do artigo 71 da CLT, o contratante será obrigado a realizar o pagamento do período suprimido. Além disso, verifica-se que, ao determinar tempo mínimo e máximo de intervalo para alimentação e descanso, foi estabelecido, de forma efetiva, o limite para recuperação do empregado dentro de sua jornada de trabalho.

Depois de anos de argumentação do artigo 71 da Consolidação, o TST emitiu a Súmula n. 437, na qual, em seu item II, visa coibir a supressão ou a redução do intervalo intrajornada, acrescido da indenização paga ao empregado a respeito da não concessão ou concessão parcial do instituto exposto anteriormente, transcrita no item I e III (BRASIL, 2012).

Salienta-se, ainda que a súmula transcreva a possibilidade de invalidar qualquer cláusula conforme convenção ou acordo que contrarie os limites determinados na CLT, de forma que a previsão inclusa no artigo 71 da legislação anteriormente citada, dá ênfase a questões de saúde, higiene e segurança do empregado.

A modificação da CLT, através da Reforma Trabalhista resultou, por exemplo, na adição do artigo 611-A, da Consolidação. Logo, dar-se-á possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada cujo serviço diário for maior que seis horas, através de convenção ou negociação coletiva, no mínimo de até trinta minutos. Não obstante, é vital destacar que a inclusão do artigo 611-A na CLT não sucedeu nenhuma alteração no regimento que dispõe a imposição do instituto intrajornada para períodos de trabalho acima de seis horas diárias trabalhadas, a constar, no artigo 71, do mesmo diploma legal.

Segundo Delgado (2019), o artigo 611-A, da CLT determinou o prevalecimento do negociado sobre o legislado, observado a permissão do intervalo de trinta minutos, transcrito na mesma seara, visando à redução que possa ser realizada somente se houver convenção ou acordo coletivo. Segundo Carvalho (2020), a negociação coletiva apresenta-se como fator importante para ajustes na jornada de trabalho, especialmente em ocasiões de desemprego, pois as crises não estão previstas no sistema de leis positivado.

Entrementes, nota-se que o legislador, com a pretensão de impor limites à prevalência do negociado sobre o legislado, introduziu na CLT o artigo 611-B. Logo, o teor do artigo transcrito mostra-se ser causa ilícita de acordo ou convenção coletiva, quando se diz respeito à retromencionada possibilidade de redução do instituto

intrajornada para o período de trinta minutos, indo ao encontro do permissivo transcrito no artigo 611-A, inciso III, da Consolidação acima citada. Segundo Delgado (2019, p. 77 e 78):

De fato, os 15 grandes temas franqueados no art. 611-A da CLT, aliados à tentativa feita pelo art. 611-B da Consolidação, no sentido de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas que elenca (observe-se que no *caput* do art. 611-B se usa a palavra “exclusivamente”), tudo interpretado em conjugação lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País.

Nota-se também que, na transcrição do artigo, o legislador recusou a natureza de normas de saúde e segurança do trabalho acerca do prazo da jornada de labor, que até ao momento era o entendimento estabelecido na jurisprudência e na doutrina majoritária do ordenamento brasileiro.

Em conformidade com Rêgo e Sales (2019), com a intenção de afastar a contradição imposta, o legislador reformulador incluiu o parágrafo único, no artigo 611-B, da CLT, estabelecendo que a duração do expediente e intervalo para descanso não são considerados como normas que visam proteger a saúde, segurança e higiene do subalterno, sendo, a partir de então, passíveis de acordo ou negociação coletiva de trabalho.

Nessa eventualidade, o artigo 7º, inciso XXII, da Carta Magna de 1988, assegura ao empregado a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, observando uma possível inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B da CLT (BRASIL, 1988; VILLATORE; FERRAZ, 2018).

Em 2018 na 2ª Jornada de Direito Material e Processual ocorrida em Brasília, foi aprovado o Enunciado 34 firmando duas teses a respeito do intervalo intrajornada:

Intervalo Intrajornada como Norma de Segurança e Saúde Pública. I. Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único da CLT (na redação da Lei 13.467/2017). II. O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição (ANAMATRA, 2018).

A inconstitucionalidade dessa norma descrita também poderia ser constatada quando analisado o artigo 5º, §2º, da Carta Constitucional de 1988, que determina que “os direitos e garantias expressos nessa 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).

Ademais, vale recordar que o Brasil faz parte da OIT, a qual coopera para proteger o ambiente empregatício, a segurança e a saúde dos trabalhadores, com o advindo da Convenção n. 155 promulgada pelo Decreto-Lei n. 1.245/1994 (VERAS, 2018).

Findando, analisa-se que, com a implantação da Lei n. 13.467/17, foram introduzidas inúmeras modificações na CLT, de forma proposital e estratégica, atingindo os direitos básicos do trabalhador, dentre eles, o intervalo intrajornada, tratando da saúde do subalterno como algo negociável. Assim, a flexibilização do instituto intrajornada concerne à possibilidade de ocasionar infortúnios ao bem-estar do proletário, como também prejudicar seu desempenho decorrente de acidentes ocupacionais.

5 FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A Reforma Trabalhista complementada pela CLT e explícita os artigos 611-A e 611-B proporciona que a negociação coletiva sobressaia à lei, isto é, um novo sistema de hierarquia das fontes em que cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevaleçam quando conflitarem com as disposições previstas no ordenamento (LEITE, 2020).

Reforça essa argumentação o fato de que o legislador constituinte permitiu a flexibilização mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, como salário e jornada. Diante dessa circunstância decorre o artigo 611-A, inciso III e o parágrafo único do artigo 611-B, da CLT. O artigo 611-A, inciso III, da Consolidação, instituiu que a negociação coletiva predominará sobre a lei quando concernir sobre o intervalo intrajornada, desde que seja considerado o limite mínimo de trinta minutos para as jornadas de trabalho acima de seis horas.

Com a provável diminuição desse instituto para trinta minutos, os trabalhadores que utilizam maior carga física durante o serviço, por exemplo, não terão tempo suficiente para se alimentar e para se recuperar física e mentalmente. Desse modo, vale ressaltar que empregados de diferentes áreas de labor terão as mesmas consequências advindas da redução desse intervalo.

Todavia, esse mesmo artigo atrita com os princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito. Sabe-se que os direitos dos empregadores previstos na legislação infraconstitucional devem não só propiciar a melhoria de sua condição social, mas também resguardar o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa redução, além de infringir uma norma constitucional, aumenta o índice de doenças e acidentes ocupacionais (VERAS, 2018).

O artigo 611-B, inciso XVII, do Decreto-Lei n. 5.452/43, determina constituir objeto ilícito de negociação as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, tratando acerca de sua supressão ou redução. Ora, o parágrafo único do artigo citado dispõe que os intervalos não serão considerados normas de higiene, segurança e higiene, mostrando-se ser inconstitucional. Consoante a esse trecho, transcreve:

Ocorre que, de forma totalmente inversa, o parágrafo único do art. 611-B da CLT estipulou que não constituem normas de saúde, higiene e segurança do trabalho as regras sobre a duração do trabalho e intervalos, objetos de negociação coletiva, o que em tese afastaria a incidência da súmula citada antes. Ou seja, teoricamente, a nova normatização teria revogado de forma indireta a norma rígida da Constituição Federal, o que não seria juridicamente possível. Portanto, a questão é polêmica e pode ser alvo de questionamentos judiciais pautados em alegações de inconstitucionalidades (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018, p. 138).

Na referida 2ª Jornada de Direito Material e Processual, também foi aprovado o Enunciado 12:

Inconstitucionalidade do Parágrafo Único do art. 611-B da CLT. Saúde e segurança no trabalho. Negociado sobre o legislado: inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT. Revela-se inconstitucional esse dispositivo da Lei da Reforma Trabalhista que permite a flexibilização da jornada de trabalho e do intervalo intrajornada, por ofensa expressa à Constituição Federal, que assegura a todos os trabalhadores um ambiente laboral sadio, com jornada máxima e intervalos mínimos necessários, que permita o descanso e sua recuperação física, com a observância da redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme estabelecido no art. 7º, inciso XXII, visando a concretizar a Constituição, que tem como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, como estabelecido no art. 1º, incisos III e IV, da Carta Magna (ANAMATRA, 2018).

O legislador, visando autorizar a supressão do intervalo intrajornada, mas consciente da impossibilidade de negociação por normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, procurou contornar esse problema afastando o tempo do labor e do instituto intrajornada da competência das normas relatadas (GROSSI; MIRAGLIA, 2018).

Com isso, mostra-se evidente ser inconstitucional; a própria Constituição deixa expressos meio ambiente saudável e diminuição dos riscos do trabalho, afixando os intervalos e a limitação do itinerário de acordo com o seu artigo 7º, inciso XXII. Assim, a percepção predominante na doutrina e na jurisprudência, na qual foi consolidada na Súmula n. 437 do TST, afirmou que as normativas relacionadas ao intervalo intrajornada compõem norma de segurança e higiene do subalterno.

O intervalo intrajornada corresponde à medida importante de precaução à fadiga e exaustão dos trabalhadores, inserindo-o na definição das normas de segurança e saúde do trabalho. Nesse sentido, Delgado cita os objetivos do instituto acima citado:

Os objetivos dos intervalos intrajornadas, em virtude de seus próprios curtos limites temporais, tendem a ser significativamente menos diversificados, [...]. Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. *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* (DELGADO, 2019, p. 1129, grifos do autor).

Sendo assim, esse instituto está sendo marcado pela possibilidade de flexibilização, podendo prejudicar a recuperação do trabalhador, surgindo como ameaça à sua higidez, já que o direito à saúde é um dos pilares de sustentação ao direito à vida. Diante disso, não pode ser motivo de negociação, já que se trata de um direito fundamental, garantido pela Lei Magna.

Afirma-se ainda que o intervalo intrajornada seja medida de prevenção e controle ao estresse biológico, tanto por diminuir os efeitos psicológicos indevidos, os quais dificultam a relação multiprofissional no ambiente de trabalho, quanto por reduzir o risco de eventos cardíacos, alterações na pressão arterial, desenvolvimento de *diabetes mellitus*, hipercolesterolemia, entre outras doenças (VERAS, 2018).

Dessa forma, o intervalo realizado adequadamente e sem pressa traz ao trabalhador período necessário para ingestão de alimentos, não comprometendo a digestão deles, evitando doenças gastrointestinais, obesidade e, até mesmo, doenças renais. Ademais a segurança também é resguardada, já que o subordinado volta para o trabalho recuperado tanto física quanto mentalmente (AMANCIO, 2017).

Segundo Santos, Galleguillos e Trajano (2019, p. 85; 119), jornadas de trabalho prolongadas têm como consequências aumento na repetitividade, maior esforço musculoesquelético, posturas impróprias, ritmo de trabalho inadequado, monotonia, aumento de condições estressantes, entre outros. Destaca-se, assim, que trabalhos realizados sem intervalo para descanso podem aumentar o risco de desenvolver Lesões por Esforço Repetitivo, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, depressão, transtorno de ansiedade, tendinites, dores e limitações de movimentos, acidentes, doenças gastrointestinais, entre outras patologias.

O resultado dessa possível flexibilização tem sido elementar no crescimento de doenças e acidentes ocupacionais; isso mostra ser evidente, por meio do relatório de movimentação processual do TST, divulgado ao final de 2019. O documento evidencia que o assunto mais habitual entre os processos em trâmite na Corte foram as horas extras, presente em 45.710; em terceiro lugar, está o intervalo intrajornada com 30.571 (BRASIL, 2019).

Os fatores decorrentes do trabalho podem ter relação direta com os infortúnios ocupacionais; isso se deve ao excesso de jornada de trabalho sem intervalos necessários para a recuperação do subordinado. Sabe-se que a recuperação da energia, após carga

horária trabalhada, é um meio significativo para prevenção da saúde e bem-estar do subordinado.

Conforme Geurts e Sonnentag (2006), a recuperação após jornada de labor é fundamental devido à exposição a grandes cargas, tensão e estresse prolongado. Desse modo, tem papel essencial na prevenção e recuperação do bem-estar e saúde dos subalternos, diminuindo os fatores provenientes de infortúnios ocupacionais.

Os empregados gastam praticamente um terço do seu dia no ambiente de trabalho, exigindo ao máximo de suas capacidades laborais. Com isso, é importante identificar o potencial dos intervalos durante as jornadas, os quais são fundamentais para recuperação do subordinado. Assim, denota-se que o intervalo intrajornada é essencial para retomada da atividade com qualidade, protegendo a saúde e a segurança do trabalhador.

Evidencia-se que um repouso realizado de forma eficaz por parte do trabalhador é fundamental na manutenção do seu desempenho, estando proporcionalmente ligado à diminuição dos acidentes e doenças laborais. Consoante a isso, os doutrinadores afirmam:

O tempo de exposição do trabalhador [...], sem um período de descanso para a recuperação musculoesquelética, aumenta as possibilidades de desenvolver alguma patologia. [...] A pausa é um importante fator de prevenção, uma vez que o descanso configura o tempo necessário para que haja recuperação da estrutura corpórea que foi superestimada (SANTOS; GALLEGUILLOS; TRAJANO, 2019, p. 82 e 89).

Num estudo de revisão, Tucker (2003) procurou identificar a relação dos intervalos para descanso com risco de acidentes de trabalho. Diante disso, como resultado, identificou que faltam evidências relevantes em relação ao assunto, apontando que as pausas são um meio eficaz na recuperação e no controle de riscos em função do tempo de serviço. Além disso, retratou que os subordinados devem não apenas ter a oportunidade de fazer pausas para descanso adequado, como também ser incentivados a realizá-lo.

Dessa maneira, faz-se necessário mostrar que o empregador tem liberdade para reger e disciplinar o serviço, em relação àquilo que a legislação trabalhista não diz respeito, devendo fazer isso sob os moldes legais. Assim, a possível flexibilização pode ser responsável pelos impactos à saúde profissional (VERAS, 2018).

Averigua-se que a negociação trazida pela Reforma Trabalhista, por ambas as partes, traz malefícios à saúde do subordinado, podendo aumentar o risco do número de acidentes, acarretando aumento nos custos do Estado e da própria empresa para subsidiar o tratamento dos empregados acidentados e/ou com patologias ocupacionais (GROSSI; MIRAGLIA, 2018).

Logo, evidencia-se, assim, que o trabalho é condição fundamental de integração social, podendo ser considerado por alguns empregados como fonte de prazer ou até mesmo realização pessoal. Mas, com a novidade advinda da Reforma Trabalhista quanto

à possibilidade de flexibilização por meio de negociação do intervalo intrajornada, pode constituir ao subordinado fonte de comprometimento à sua saúde, dada a eventualidade de aumento dos riscos de acidentes laborais, doenças e incapacidades, interferindo com isso na qualidade e na dignidade de sua vida.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O instituto intrajornada, quando realizado com qualidade e período suficiente para descanso, pode ser considerado uma forma capaz para retomar as energias, fomentar a saúde física e mental, aumentar o desempenho e minimizar os riscos de acidentes laborais. Dessa forma, o trabalhador poderá continuar sua jornada de trabalho sem desgaste excessivo, recuperado do turno anterior, beneficiando sua segurança e diminuindo, conseqüentemente, a possibilidade de acidentes ocupacionais por excesso de jornada.

Na CLT, persiste definido uma pausa mínima para repouso ou alimentação conforme período de horas trabalhadas, sendo que o trabalho realizado sem interrupções com duração de quatro a seis horas terá obrigatoriamente o intervalo de quinze minutos. Já em itinerários que excedessem a seis horas, seria de no mínimo uma hora e no máximo duas horas de descanso, salvo convenção coletiva ou acordo escrito.

Entretantes, com a chamada Reforma Trabalhista, houve mudança no instituto intrajornada, antevisto no artigo 611-A da CLT, levando em consideração que poderia, mediante acordo ou convenção coletiva, haver flexibilização desse instituto para trinta minutos, com prevalectimento do negociado sobre o legislado. No entanto, posteriormente resultou em um parecer sumular transcrevendo ser improvável a supressão do intervalo intrajornada e ferindo, com isso, o mandamento constitucional.

O instituto trabalhista ora citado discorre de um mandamento inconstitucional, pois fere princípios constitucionais que são de suma relevância na prevenção da higidez do subalterno. O fato de conter súmula a respeito apenas confirma que a redução se torna inviável tanto para o empregador quanto para o empregado, podendo acarretar acidentes laborais.

Diante disso, conclui-se pela falta de evidências relevantes em relação ao assunto; por essa razão, faz-se necessário maior número de pesquisas científicas sobre a importância do instituto intrajornada referente à saúde no trabalho, evidenciando a prevenção de doenças e acidentes ocupacionais. Além disso, os estudos serão necessários para expor à comunidade acadêmica a evidência de que a concessão ao intervalo para alimentação e descanso é de suma importância durante as jornadas profissionais.

REFERÊNCIAS

AMANCIO, F. M. **Possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos**. 2017, 57 f. Monografia (Bacharel em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2017. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/4274>. Acesso em: 30 mar. 2020.

ANAMATRA. Reforma Trabalhista: enunciados aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Brasília: ANAMATRA, 2018. p. 1-84. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 01 out. 2020.

ARAÚJO, E. M. V. **O Direito do Trabalho pós-positivista: por uma teoria geral justrabalhista no contexto do neoconstitucionalismo**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. 135 p. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-8XNNXE>. Acesso em: 07 maio 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, maio 1943.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, julho, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP). **Movimentação processual do TST**. 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Folder+2019.pdf/515f6ec3-a61e-099f-ad2e-b67cf43b2a07?t=1597785149053>. Acesso em 01 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 437 do TST. Intervalo Intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Brasília: **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, setembro, 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em: 06 abr. 2020.

CARVALHO, A. C. L. de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GEURTS, S.; SONNENTAG, S. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. **Scandinavian Journal of Work Environment Health**, [S. l.], v. 32, n. 6, p. 482-492, 2006. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/8384/6cdfc3f6a32b50b5a3c55b49f54cdcdc65.pdf>. Acesso em: 02 maio 2020.

GROSSI, G. V. de S.; MIRAGLIA, L. M. M. O direito à saúde dos trabalhadores e o intervalo intrajornada: considerações acerca da negociação coletiva e da Reforma Trabalhista à luz da Constituição. *In*: **IV Congresso de Estudos Jurídicos**

Internacionais e I Seminário Internacional de Pesquisa, trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações. Belo Horizonte: UFMG, 2018. p. 54-69. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/k7bhb2vw/nd0ll611/0ZK0Epwah7Fv1DP2.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

PESSOA, R. M. J. **A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e suas implicações na jornada de trabalho.** 2017. 56 f. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas) – Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/11457>. Acesso em: 02 abr. 2020.

RÊGO, D. N. do; SALES, N. de J. O Instituto do Intervalo Intra jornada à Luz da Lei 13.467/2017. **Revista Âmbito Jurídico: Direito do Trabalho**, [S. l.], n. 175, ano XXI, jul. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-instituto-do-intervalo-intra-jornada-a-luz-da-lei13-467-2017/>. Acesso em: 14 abr. 2020.

RENZETTI, R. **Direito do Trabalho: teoria e questões práticas.** 5. ed. São Paulo: Forense, 2018.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho esquematizado.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, S. V. M. dos; GALLEGUILLOS, P. E. A.; TRAJANO, J. D. S. **Saúde do Trabalhador.** Porto Alegre: SAGAH, 2019.

SILVA, J. A. R. de O. Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico. **Revista TST**, São Paulo, v. 79, n. 11, p. 182-213, out/dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100337>. Acesso em: 14 abr. 2020.

TUCKER, P. The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: a review. **Work and Stress**, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 1-29, abr. 2003. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/247511166_The_impact_of_rest_breaks_upon_accident_risk_fatigue_and_performance_A_review. Acesso em: 05 maio 2020.

VERAS, D. B. N. **Impacto na saúde do trabalhador com a redução do intervalo intra jornada pós-reforma trabalhista: quais seriam as consequências sociais e a provável solução?** 2018. 91 f. Monografia (Bacharel em Direito) - Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2018. Disponível em: <https://faculdededamas.edu.br/revistafd/index.php/academico/article/view/922>. Acesso em: 08 abr. 2020.

VILLATORE, M. A. C.; FERRAZ, M. O. K. Intervalo Intra jornada na Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB**, Paraná, n. 3, p. 1-23, ago. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328032041_Intervalo_intrajornada_na_Reforma_Trabalhista_-_Lei_n_134672017. Acesso em: 02 abr. 2020.

WEIGAND NETO, R. C.; SOUZA, G. D. de. **Reforma Trabalhista**: impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.