

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

Lara Muniz do Amaral

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA REDUÇÃO DO
INTERVALO INTRAJORNADA DA REFORMA TRABALHISTA

Soledade

2021

Lara Muniz do Amaral

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA REDUÇÃO DO
INTERVALO INTRAJORNADA DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Doutor Ipojuca Demétrius Vecchi.

Soledade

2021

Este trabalho é dedicado a meus pais que sempre me incentivaram, e me ensinaram que a parte mais linda e importante da vida é a honestidade.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, ao Senhor dos senhores, Rei dos reis, Senhor, nosso Deus, por me dar a força necessária e sabedoria de sempre seguir em frente, crendo na vitória. A Ele, todo o louvor é devido.

Agradeço imensamente à minha família, base e alicerce, que nunca deixou o desânimo tomar conta de mim e que esteve ao meu lado, para me motivar a alcançar o melhor, sempre com muito amor. Agradeço, de uma forma especial, minha avó Tide, por todo joelho dobrado e oração... Sou grata ao meu pai, que tanto me encorajou a seguir em frente, sempre em busca do melhor e na realização dos meus sonhos. Obrigada, mãe, por todo o amor e dedicação ofertados a mim ao longo dos anos, obrigada por tanta leveza e luz. Agradeço ao meu irmão e minha cunhada, por me proporcionarem momentos de descontração e por acreditarem tanto em mim. Também agradeço a Cristina, por fazer o meu tempo render e por demonstrar força. Ainda, agradeço meu namorado, pelos momentos de paz, equilíbrio e compreensão nesta trajetória. Por fim, agradeço aos meus amigos (as) que nunca soltaram minha mão e me trouxeram sempre palavras de amor e motivação.

Agradeço imensamente ao meu orientador, pela dedicação, empenho e por acreditar em mim durante a realização deste trabalho, mostrando que era possível e, por estar presente e indicar o norte a ser seguido. Sua orientação foi fundamental para a realização desta pesquisa. Obrigada!

Por fim, agradeço à Universidade de Passo Fundo e seu Corpo Docente, pela qualidade e excelência do ensino prestado.

Não vai ficar pra semente quem nasceu pra ventania.

Luiz Coronel/ Marco A. Vasconcellos.

RESUMO

O presente trabalho analisou os impactos gerados nos direitos fundamentais dos trabalhadores através da possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A problemática movedora da pesquisa foi o questionamento da constitucionalidade da norma a qual permitiu a redução do intervalo intrajornada, tendo em vista a proteção constitucional da saúde e segurança dos trabalhadores em razão da aprovação da Reforma Trabalhista. O procedimento adotado para realização do trabalho foi o bibliográfico. Os principais pontos analisados foram: a limitação da jornada como direito fundamental dos trabalhadores; os intervalos laborais como medidas de preservação de saúde e segurança; a dignificação do trabalho; o direito fundamental à proteção da saúde e segurança; a Convenção nº 155 da OIT; alteração e flexibilização de direitos ocasionada pela Reforma Trabalhista; a possibilidade de redução dos intervalos; a contradição entre os dispositivos constitucionais e a reforma, e a violação do princípio da razoabilidade. Concluiu-se a necessidade de se manter o entendimento da Súmula 437 do TST, que declara a norma como indispensável e, ainda, aguarda-se o Supremo Tribunal Superior declarar inconstitucional o parágrafo único do artigo 611- B da CLT, bem como se o negociado realmente se sobrepõe ao legislado, restabelecendo e garantindo os direitos constitucionais, fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Intervalos. Organização Internacional do Trabalho. Prevalência do negociado sobre o legislado. Reforma Trabalhista.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ARE: Agravo em Recurso Extraordinário

BASA: Banco da Amazônia

CAPAF: Caixa de Previdência Complementar do Banco da Amazônia

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CF: Constituição Federal

ENAMAT: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

EPIs: Equipamentos de Proteção Individual

EUA: Estados Unidos da América:

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

NR: Normas Regulamentadoras

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PEC: Proposta de Emenda Constitucional

PIB: Produto Interno Bruto

PL: Projeto de Lei

PLC: Projeto de Lei da Câmara

STF: Supremo Tribunal Federal

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 JORNADA DE TRABALHO | 12 |
| 2.1 Limitação da jornada de trabalho | 13 |
| 2.2 Histórico | 15 |
| 2.3 Limitação da jornada de trabalho como direito fundamental | 19 |
| 2.4 A limitação da jornada de trabalho e os intervalos laborais como medidas de preservação de saúde e segurança: a posição da medicina e da fisiologia do trabalho | 24 |
| 3 SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO | 29 |
| 3.1 Dignificação do trabalho | 32 |
| 3.2 Convenção nº 155 da OIT | 34 |
| 3.3 O direito fundamental à proteção da saúde e segurança (art. 7º, XXII, da CF/88) | 40 |
| 3.4 Papel do legislador infraconstitucional na ótica da proteção constitucional | 42 |
| 4 ALTERAÇÃO LEGISLATIVA E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS OCASIONADAS PELA REFORMA TRABALHISTA | 46 |
| 4.1 O negociado sobre o legislado | 49 |
| 4.2 A possibilidade de redução dos intervalos e a qualificação legal de normas dispositivas .. | 52 |
| 4.3 Contradição entre os dispositivos constitucionais e a Reforma Trabalhista | 54 |
| 4.4 A violação do princípio da razoabilidade | 58 |
| 5 CONCLUSÃO | 63 |
| REFERÊNCIAS | 67 |

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo de constantes e crescentes transformações nos valores que embasam a sociedade. Dessa forma, os direitos das pessoas são constantemente ameaçados, tornando-se necessária a proteção e a garantia dos direitos fundamentais: individuais e sociais.

A Constituição Federal de 1988 é o instrumento de efetivação das garantias dos cidadãos, ela não só se preocupa em distribuir competências, mas também em abranger princípios gerais com a finalidade de indicar um sentido ao ordenamento jurídico brasileiro.

Antes da Reforma Trabalhista o intervalo intrajornada era de no mínimo uma hora, não podendo exceder duas horas no trabalho cuja duração excedesse a seis horas. O empregador se obrigava a remunerar o período suprimido com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração. Tal intervalo só poderia ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, desde que comprovado o atendimento integral das exigências relacionadas com a organização dos refeitórios e ainda, que os empregados não estivessem sob regime de trabalho prorrogado (horas suplementares). A outra possibilidade seria em função da natureza do serviço e mediante negociação coletiva.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 em 11 de novembro de 2017, mais precisamente no artigo 611-A, inciso III, da CLT, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado, permitiu-se a redução do intervalo de uma hora para até 30 minutos, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Em contrapartida, o artigo 611-B da CLT estabeleceu limites, ou seja, que determinados direitos não são passíveis de supressão por meio de instrumentos normativos por se tratarem de objeto ilícito, por exemplo, a própria redução ou supressão das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho previsto em leis ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Nota-se uma contradição legal sobre o que pode ou não ser regulamentado por negociações coletivas.

Para que tal contradição fosse afastada o legislador criou o parágrafo único do artigo 611 – B da CLT, disciplinando que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Todavia, as novas regras sobre intervalo intrajornada se chocam nos preceitos constitucionais dos artigos 7º, XXII e 5º, §2º da Constituição Federal e, por consequência,

contraria a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), motivo pelo qual devem ser consideradas inconstitucionais.

A temática do trabalho foi escolhida por sua relevância social e jurídica. A problemática do mesmo constitui-se no questionamento sobre a possibilidade de redução dos intervalos intrajornada por serem normas de saúde e segurança dos trabalhadores, objetivando analisar se as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 são compatíveis com os direitos assegurados pela Constituição Federal.

Os objetivos específicos que orientarão o desenvolvimento do trabalho são: demonstrar o direito fundamental dos trabalhadores a uma jornada digna e limitada, bem como a saúde e segurança no ambiente laboral; examinar as mudanças ocorridas no ordenamento jurídico trabalhista no âmbito da negociação coletiva com a promulgação da Lei nº 13.467/2017; verificar as consequências jurídicas da possibilidade de redução dos intervalos laborais; compreender o papel da OIT e a importância de sua Convenção nº 155; entender a importância do descanso laboral e sua efetivação para a dignidade dos trabalhadores e desenvolvimento do Brasil.

O método de procedimento empregado para a realização do trabalho será o bibliográfico, com a revisão das literaturas consultadas em doutrinas consagradas, artigos científicos, periódicos e páginas da internet.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro servirá de base para os outros dois, nele será estudado a construção do direito do trabalho, bem como de suas limitações, buscando verificar se a jornada de trabalho se modificou com o desenvolvimento tecnológico de cada época. Também será abordada a importância da limitação da jornada e os intervalos laborais como medidas de preservação de saúde e segurança com o posicionamento da medicina e da fisiologia do trabalho.

O segundo capítulo tratará sobre o direito fundamental da saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho previsto na Constituição Federal e na Convenção nº 155 da OIT. Neste, buscar-se-á compreender a importância de ser garantida pelo empregador a segurança e a saúde para melhores condições de trabalho. Por fim, a explanação sobre o papel do legislador infraconstitucional na ótica da proteção constitucional.

O terceiro e último capítulo explicitará a alteração legislativa e a flexibilização de direitos ocasionada pela Reforma Trabalhista, mais especificamente sobre a possibilidade da

redução dos intervalos e as contradições entre os dispositivos constitucionais, bem como a reforma e a violação do princípio da razoabilidade.

Dessa forma, almejando compreender o assunto, iniciará o aprofundamento dos tópicos acima referidos sem a pretensão de esgotá-los, de modo a obter embasamento para que se chegue à melhor solução para a problemática.

2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é um assunto permanente nas relações trabalhistas e nas reivindicações dos trabalhadores, pois há uma colisão entre capital e trabalho que está embasada em uma medida de tempo. De um lado, empregadores que visam à produção máxima, de outro, os empregados almejando melhores condições de vida e um melhor equilíbrio entre trabalho e descanso. Assim sendo, um de seus objetivos é balancear a vida do trabalhador e do empregador para que ambos consigam conciliar o labor com a socialização, e também garantir que o empregador não estabeleça uma carga horária excessiva ao empregado.

No presente capítulo trataremos sobre a jornada de trabalho, sua definição e artigos relacionados, limitação da jornada de trabalho e seus benefícios para o empregado e o empregador, bem como o histórico da limitação de jornada como direito fundamental dos trabalhadores, e também a limitação da jornada e os intervalos laborais como medidas de preservação de saúde e segurança, trazendo a posição da medicina e da fisiologia do trabalho.

A jornada de trabalho consiste no tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em virtude de seu contrato. Ela mede a principal obrigação do empregado no contrato de trabalho, ou seja, o tempo de prestação de serviço ou a disponibilidade perante o empregador. As regras da jornada de trabalho estão previstas na Constituição Federal e na CLT. Na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XIII, consta a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quatro horas semanais facultadas à compensação de horários e à redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Na Consolidação das Leis do Trabalho o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65.

Há algumas categorias que cumprem jornada diferenciada por terem regulamentação própria. Caso esse, dos bancários (6 horas diárias ou 30 horas semanais), jornalistas (5 horas diárias ou 30 horas semanais), médicos (4 horas diárias), aeronautas (devido às peculiaridades da atividade, a jornada pode chegar a 20 horas), radiologistas (24 horas semanais) e advogados (4 horas diárias ou 20 horas semanais), entre outros.

Conforme Martinez (2020, p. 419), a “duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e 30 semanais”. Delgado também nos ensina que a expressão “duração de trabalho”, abrange os distintos e crescentes padrões

temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício (2019, p. 1029).

A expressão “jornada”, segundo Basile, deriva do italiano *giorno*, que significa dia, ou seja, representa a duração diária do trabalho (2018, p. 67). Assim, conforme Martinez, consiste no tempo em que o empregado permanece à disposição de seu empregador durante um dia. Ainda, segundo o autor, é uma redundância falar em jornada diária porque toda jornada é obviamente diária; o que constitui, por um lado uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque a jornada somente diz respeito ao dia, e nunca, à semana ou ao mês (2019, p.402).

Já o horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem exemplificados, traduz o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada de trabalho, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, fruídos entre as 12h e às 12h15min (MARTINEZ 2019, p. 402).

A duração do trabalho vem regulamentada tanto na Constituição Federal, quanto na CLT, para que os trabalhadores usufruam uma justa e equilibrada jornada de trabalho. Nota-se assim, que jornada de trabalho possui uma limitação, a qual serve para combater e evitar a fadiga, bem como, proporcionar aos trabalhadores um tempo para o lazer, socialização e vivências em família e com a comunidade, e é sobre esse assunto que iremos tratar no tópico seguinte.

2.1 Limitação da jornada de trabalho

A limitação da jornada de trabalho está inserida nos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, XIII, CF), tendo como finalidade evitar que sejam fixadas cargas horárias exaustivas de trabalho e coibir o abuso dos empregadores, protegendo os empregados por conta de sua vulnerabilidade. Ainda, é um meio de combater ou evitar a fadiga e proporcionar aos trabalhadores um tempo de lazer e convivência familiar. Essa limitação, além de ser um fundamento de ordem fisiológica, também encontra seu embasamento na questão econômica, ou seja, permite maior produtividade e um trabalho aprimorado feito pelo trabalhador, assim o empregado descansado tem condições de produzir mais e com atenção, o que resulta em um trabalho bem acabado e com qualidade.

A limitação da jornada de trabalho impede que o trabalho intenso realizado pelo trabalhador cause doenças ocupacionais de ordem física e psíquica como a síndrome do esgotamento profissional, chamada de *burnout*. Essa síndrome é uma das consequências do ritmo atual, com excesso de jornada e condições de trabalho desgastantes, conforme nos ensina Correia (2021, p.677).

A referida limitação, além de beneficiar o empregado que terá uma jornada digna, com horários definidos de trabalho e descanso, também beneficia o empregador que terá como resultado um trabalho bem feito, e o risco de acidentes no ambiente do trabalho diminuído.

A divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui três justificativas básicas, segundo Martinez:

a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar (2020, p.418).

Além disso, de acordo com o ensinamento de Vecchi, a limitação do tempo de trabalho é ligada ao princípio da dignidade da pessoa humana, visto que o tempo livre é indispensável para o desenvolvimento humano integral:

Junto a essas implicações diretas com a saúde e higidez física e mental dos trabalhadores, a limitação do tempo de trabalho também tem reflexo sobre o uso do tempo livre por parte dos mesmos. Isso deve ser visto em sintonia com o direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade, o qual decorre do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF de 1988). O tempo livre é indispensável para a possibilidade de um desenvolvimento humano integral (2016, p.148).

Só com a limitação da jornada de trabalho se é capaz de proporcionar o lazer consagrado constitucionalmente (art. 6º da CF) e o livre desenvolvimento da personalidade, como visto acima. Assim, através desta limitação o indivíduo pode gozar de uma vida social saudável de ordem familiar, sentimental, religiosa, educacional, ou qualquer outra atividade que queira dedicar seu tempo livre.

Com o passar do tempo, a limitação da jornada de trabalho, as mudanças ocorridas na sociedade, bem como as relações empregatícias evoluíram consideravelmente, mas como a evolução é um processo contínuo e que não finda, estará sempre se modificando e se transformando. Logo, o conceito da limitação da jornada irá acompanhar esse processo, transformando mudanças e direito em uma só.

A limitação da jornada de trabalho como exposto acima, visa proteger a saúde, a integridade física e também o desenvolvimento completo do trabalhador. Ainda, é um meio de segurança no ambiente de trabalho, visto que o empregado, quando descansado, tem mais atenção ao seu trabalho, o que evita acidente e também doenças ocupacionais. Os direitos conquistados pelos trabalhadores resultaram de lutas e reivindicações, assim, a limitação da jornada de trabalho não é diferente e abordaremos no próximo tópico a sua evolução histórica.

2.2 Histórico

Na história da humanidade os trabalhadores nem sempre puderam contar com um tempo livre, estavam sempre em jornadas exaustivas e quase ininterruptas de trabalho, e foi através da união dos trabalhadores que reivindicaram e protestaram contra o abuso e a sede dos empregadores pelo capital que iniciou a evolução das jornadas de trabalho.

A evolução histórica não cessou; muito pelo contrário, a história se constrói no dia a dia, no embate, nas lutas cotidianas do mundo da produção, estando atualmente em um momento de alta ebulição, conforme nos ensina Vecchi (2016, p.26). Assim, abordaremos a evolução histórica do Direito do Trabalho e suas regulamentações.

Em âmbito mundial, a evolução histórica se divide nas fases pré-industrial e industrial. A fase pré-industrial não foi um período que desenvolveu a relação de trabalho, pois não tinha nenhuma regulamentação legal ou intervenção do Estado. A referida fase teve dois marcos: a Idade Antiga e a Idade Média (aulas ministradas nos dias 25/02/2019 e 11/03/2019, pelo Prof. André Dorneles).

Na Idade Antiga tem-se a sociedade primitiva, onde não existiu um tipo de relação com o trabalho, pois foi uma época caracterizada por grupos, lutas e disputas entre os referidos grupos que buscavam a própria sobrevivência, levando o inimigo à morte e, muitas vezes, utilizavam da própria carne como alimento. A escravidão também faz parte da Idade

Antiga, normalmente nas lutas entre grupos, ao invés de matar o inimigo passaram a submetê-lo à escravidão, retirando-lhes a condição de homens livres (VECCHI, 2016, p. 29).

Na Idade Média surgiu o servilismo: os escravos fugiam para grandes áreas de terras que eram de propriedade dos senhores feudais, os quais utilizavam a mão de obra dos camponeses. O trabalho era baseado na troca, e os camponeses recebiam pelo trabalho prestado uma contraprestação de proteção política e militar. Após, surgiram as corporações de ofício, que eram formadas por camponeses que fugiam dos campos e iam instalar-se nos grandes centros. Esses camponeses eram “contratados” pelos mestres, os quais detinham uma aptidão avançada para alguma profissão. Abaixo deles, havia os companheiros, que eram homens aprendizes dos mestres e, após, os aprendizes, normalmente mulheres e crianças que estavam seguindo o companheiro e não havia regulamentação, apenas uma hierarquia de trabalho. Também na Idade Média surgiu a locação, que é um desmembramento das corporações de ofício, a sobra da mão de obra mais específica colocada a terceiros, os quais recebiam uma contraprestação, ou seja, trocavam a mão de obra por bens valiosos da época.

Já a fase industrial é marcada pela Revolução Industrial que, por sua vez, marca o início do direito do trabalho no mundo, com o surgimento da primeira máquina a vapor em 1812, posteriormente aperfeiçoada em 1848. É a passagem da manufatura à indústria mecânica. Essa mecanização multiplica a produção e também fomenta o desemprego, tendo em vista a substituição do homem pela máquina. Nesse período vivia-se um estado liberal, ou seja, apesar do crescimento dos postos de trabalhos e, com isso, a produtividade e o destaque para capitalismo, num primeiro momento não havia regulamentação legal nas relações de trabalho.

Os trabalhadores na Revolução Industrial tinham péssimas condições de trabalho, pagavam-se os piores salários possíveis e a carga horária era árdua. Conforme Vecchi, juntamente com a questão salarial, a limitação da jornada de trabalho sempre foi um dos pontos nevrálgicos do direito do trabalho, tanto de sua eclosão como de seu desenvolvimento (2016, p.147). Ainda, em 1792, William Murdoch descobriu a possibilidade do uso do gás do carvão para iluminação, o que tornou as jornadas ainda mais longas, não fazendo mais uso da limitação da jornada através do nascer ao pôr do sol, por conta da iluminação descoberta, começando a trabalhar pela noite adentro.

Os trabalhadores se reuniram para buscar melhorias e direitos dos quais faziam *jus*, surgiram, assim, as paralisações e greves, conforme nos ensina Vecchi:

Diante desse quadro de penúria, com baixos salários [...], com extensíssimas jornadas de trabalho, com péssimas condições de saúde e segurança, com trabalho de crianças em tenra idade e mulheres trabalhando até parir, é que os movimentos sociais de trabalhadores ganharam força, tomando consciência de sua situação, e passaram a lutar unidos para estabelecer limites à sede incontrolável do capital. Com efeito, a concentração necessária de trabalhadores nas fábricas e oficinas tinha criado, como efeito ‘colateral’ para o capital, a solidariedade de classe entre os trabalhadores, e daí o aparecimento das seitas, associações e sindicatos operários, bem como o uso da sabotagem, dos protestos e das greves como instrumentos de pressão (2017, p. 217).

Ainda, segundo o autor, junto com a questão salarial e com a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho, a limitação da jornada de trabalho sempre foi um dos pontos cruciais das reivindicações trabalhistas. E as pequenas conquistas obtidas pelos trabalhadores aconteceram em razão de suas lutas coletivas (2017, p.217).

Durante a Revolução Industrial é que surgiram as primeiras leis trabalhistas proibitivas. Em 1802, na Inglaterra, proibiu-se o trabalho noturno para menores e foi reduzida a jornada diurna para 12h diárias. Em 1813, na França, foi proibido o trabalho de menores nas minas de carvão, e no ano de 1841, ainda na França, desautorizou-se o trabalho para menores de oito anos e limitada a 8h diárias o trabalho de menores entre oito e 12 anos.

Em 1844, na Inglaterra, aprovou-se uma lei que, além de regular o trabalho de crianças e adolescentes, pela primeira vez regulou o limite de trabalho diário para trabalhadores adultos, alcançando apenas as mulheres e fixando a sua jornada em 12h diárias. Esse limite foi reduzido em seguida, em 1847, para 10h.

O marco na história mundial, segundo Vecchi, sobre a limitação da jornada de trabalho em 8h diárias aconteceu em Chicago, no dia 1º de maio de 1886. Houve uma grande greve na cidade, que era um dos principais centros industriais dos EUA. Milhares de trabalhadores saíram às ruas para exigir melhores condições de trabalho e redução da jornada para 8h diárias. A repressão policial foi intensa. No terceiro dia da greve seis trabalhadores foram mortos. No quinto dia de greve, ao final de um comício, mais de cem trabalhadores foram mortos pela polícia, mais de mil foram presos, e os líderes, presos e condenados: cinco à Pena de Morte (quatro foram executados e um suicidou-se), dois à prisão perpétua e um a 15 anos de prisão. Alguns anos depois, diante da farsa do julgamento, o mesmo foi anulado, e os que estavam presos, postos em liberdade. Em 1889, em um congresso da Internacional Socialista

em Paris, o dia 1º de maio foi proclamado como o ‘Dia do Trabalho’, não sendo comemorado como tal nos EUA (2017, p. 220).

As fases da evolução histórica não se sucedem de forma semelhante em todos os lugares e ao mesmo tempo. Nota-se que há diferenças na evolução mundial e no Brasil. Enquanto na Europa se vivia em plena fase de capitalismo industrial, a sociedade brasileira ainda se encontrava marcada por relações de produção baseadas no trabalho escravo, conforme exemplo de Vecchi (2016, p.26).

O contexto social e econômico brasileiro divergia muito em relação ao europeu, pois não havia espaço para a união dos trabalhadores. Enquanto na Europa, eram livres e lutavam pela melhoria das condições de trabalho, no Brasil, a luta era constante por sobrevivência e liberdade.

A evolução histórica no país inicia-se com a promulgação da Lei Áurea em 1888, que determinou o fim da escravidão e, com a Proclamação da República em 1889, o Estado brasileiro na época pôde ser classificado como sendo “liberal clássico”, pautado na não intervenção nas relações econômico – sociais, obviamente, quando esta intervenção pudesse afetar os interesses das classes dominantes.

Uma das primeiras manifestações legislativas no Brasil foi o Decreto nº 1.313 de 17/01/1891 que além do limite de idade, tratou das matérias sobre saúde e segurança e os limites de jornada de trabalho, com jornadas máximas de trabalho e previsão de intervalos. Todavia, como aconteceu em países mais desenvolvidos, tal legislação estava restrita aos trabalhadores menores, não alcançando adultos.

Entre 1900 e 1930 houve pressão por conta dos movimentos dos trabalhadores na Bahia, que tinham diversos projetos de redução da jornada de trabalho, entretanto, nenhum deles foi aprovado. Mas em 1917, a Bahia foi o primeiro Estado a aprovar a redução da jornada de trabalho para 8h diárias.

Em 1932, foi decretado a duração normal do trabalho nos estabelecimentos comerciais e escritórios fixando-se em 8h diárias e 48h semanais e, logo após, a referida duração estendida aos estabelecimentos industriais.

A limitação da jornada de trabalho foi bastante tratada na CLT que regulamentou tal questão para todos os trabalhadores urbanos, ficando de fora os trabalhadores rurais que só tiveram uma regulamentação trabalhista com a Lei nº 4.124/63.

A limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48h semanais está prevista na Constituição de 1934 e assim se repete na de 1937, 1946, 1967 e na Emenda Constitucional nº 1º de 1969. Salienta-se que em todas as referidas constituições os direitos ligados aos trabalhadores não foram tratados como direitos fundamentais, o que só se altera na Constituição Federal de 1988, conforme Vecchi (2017, p. 224).

O direito dos trabalhadores a uma limitação de jornada de trabalho, tanto a nível mundial quanto no Brasil, passou por diversas lutas e reivindicações, como vimos. Por fim, somente em 1988, com o advento da Constituição Federal, a limitação da jornada de trabalho foi considerada um direito fundamental dos trabalhadores, previsto em seu artigo 7º, inciso XIII, o qual será tratado no tópico seguinte.

2.3 Limitação da jornada de trabalho como direito fundamental

O direito a uma jornada limitada, como visto acima, foi fruto de lutas, união dos trabalhadores, passagens por várias etapas de evolução que ocorriam uma independente da outra, mas que juntas traziam mudanças significativas para os direitos dos trabalhadores. Grande parte dos direitos fundamentais dos trabalhadores foi reconhecida pela Constituição Federal de 1988, mas também havia previsão em documentos internacionais.

O trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental. É um direito humano reconhecido solenemente nos documentos internacionais, desde o Tratado de Versalhes de 1919, também a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, reconhece em seu artigo 23º “que toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (LEITE, 2019, p.41).

Os direitos fundamentais são considerados àqueles direitos humanos que estão positivados, que tem previsão precisa e restrita, estando assim ligados a uma ordem constitucional. Ainda, os direitos fundamentais são classificados em várias dimensões, cada uma representando a gama de conquistas da pessoa humana. Os direitos fundamentais da 1ª

dimensão marcam a passagem de um Estado autoritário para um Estado de Direito, foi o primeiro patamar de alforria do ser humano reconhecido por uma Constituição (ARAUJO; JÚNIOR, 2015, p.159). Tais direitos dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos a traduzir o valor liberdade, são direitos que representavam uma ideologia de afastamento do Estado das relações individuais e sociais.

Já os direitos fundamentais, entre eles os direitos dos trabalhadores, se enquadram na segunda dimensão. O fato histórico que inspira e impulsiona os direitos fundamentais da segunda dimensão é a Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX. Em decorrência das péssimas situações e condições de trabalho, eclodem movimentos como o cartista, na Inglaterra, e a Comuna de Paris (1848), na busca de reivindicações trabalhistas e normas de assistências sociais, conforme nos ensina Lenza (2017, p. 1101). Traduzem uma etapa de evolução na proteção da dignidade da pessoa humana. Sua essência é a preocupação com as necessidades do ser humano.

Os direitos sociais de segunda dimensão são aqueles que exigem uma atividade prestacional do Estado no sentido de buscar a superação das carências individuais e sociais. Segundo Araújo e Junior:

[...] são chamados ‘direitos de crença’, pois trazem a esperança de uma participação ativa do Estado. Constituem os direitos fundamentais de segunda geração os direitos sociais, os econômicos e os culturais, quer em sua perspectiva individual, quer em sua perspectiva coletiva (2016, p.160).

Ainda, os direitos fundamentais de terceira dimensão, direcionados à essência do ser humano são inseridos em uma coletividade e passa a ter direitos de solidariedade ou fraternidade, sendo mais uma conquista da humanidade no sentido de ampliar os horizontes de proteção e emancipação dos cidadãos. Ressalta-se que há direitos de quarta dimensão que decorrem da globalização dos direitos fundamentais, o que significa universalizá-los no campo institucional (LENZA, 2020, p. 1173).

Assim, nota-se que em cada dimensão novos direitos e garantias são consagrados aos indivíduos. Essas mudanças também ocorreram dentro das constituições brasileiras no decorrer dos anos. Dessa forma, analisaremos rapidamente cada uma delas, mostrando a evolução do direito do trabalho e suas conquistas.

A Constituição de 1824 marca a primeira constituição brasileira, também conhecida como Constituição Imperial em que não existia a previsão específica de direitos referentes aos trabalhadores, embora houvesse a previsão de liberdade de trabalho e proibição das corporações de ofício. Segundo Vecchi, sequer havia a previsão de direitos ligados ao trabalho, quanto mais do tratamento destes como direitos fundamentais (2016, p. 221).

A Constituição de 1889 representa a primeira constituição republicana do Brasil. Nela, a escravidão é totalmente abolida, o que impulsionou outras formas de prestação de trabalho. Foi garantido o livre exercício de qualquer profissão, moral, intelectual e industrial, mas nenhum direito especificamente destinado aos trabalhadores.

Na Constituição de 1934, com a Revolução de 1930, o Brasil se direciona no caminho da industrialização, deixando de ser um país tipicamente rural, começando a ter ao mesmo tempo, elementos de industrialização e modernização com elementos estruturais de uma sociedade tipicamente rural. Já havia nos grandes centros urbanos, um movimento levemente organizado de trabalhadores, os quais postulavam que os chamados “direitos trabalhistas” fossem reconhecidos. Havia também a pressão internacional vinda do Tratado de Versalhes de 1919, no sentido de que as conquistas dos trabalhadores dos países centrais da época também fossem exportadas para os países subdesenvolvidos. Foi instituída a Justiça do Trabalho, que era vinculada ao Poder Executivo, com a finalidade de solucionar conflitos entre empregados e empregadores.

Apresentada como a primeira Constituição “social” do Brasil, é considerada um marco no Direito do Trabalho brasileiro embora tenha tido vida curta. A referida Constituição foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, com previsão de normas de proteção ao trabalhador. Houve o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais, bem como a necessidade da legislação estabelecer as condições de trabalho no intuito de proteger o trabalhador e os interesses econômicos do país, garantia à liberdade e autonomia sindical.

Após a Constituição de 1934, todas as constituições brasileiras passaram a versar sobre o Direito do Trabalho.

Em 1937, fruto de uma série de turbulências socioeconômicas e políticas que acabaram numa ditadura, uma nova Constituição foi criada: a Constituição de 1937, também conhecida como Constituição Polaca, a qual estabeleceu o trabalho como dever social. Houve

a restrição da liberdade sindical, o movimento sindical brasileiro mais aguerrido foi sufocado, o mesmo podendo ser dito das vozes de oposição, conforme Vecchi. (2016, p. 222).

A Constituição de 1937 previu, algumas novidades como a garantia de repouso nos feriados, a retribuição superior do trabalho noturno, a previsão acerca da sucessão trabalhista. A greve e o *lock-out* foram proibidos, tendo sido declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Segundo Vecchi (2016, p. 222), novamente os direitos ligados ao trabalho não estavam no mesmo patamar dos demais direitos fundamentais.

Com o fim da ditadura de Vargas, foi promulgada a Constituição democrática de 1946 e os direitos ligados ao trabalho não ganharam tratamento diferenciado. De acordo com o artigo 145¹ do texto constitucional de 1946, exigia-se que a ordem econômica tivesse como parâmetro a valorização do trabalho humano.

Houve a retomada de diretrizes da Constituição de 1934, revogando o Decreto de 1940, que permitia que mulheres percebessem salários inferiores aos dos homens, sendo a primeira a garantir a participação do empregado nos lucros da empresa, como nos ensina Correia (2021, p. 67).

A Constituição de 1967 foi outorgada durante o período da ditadura militar, quando o país já estava razoavelmente industrializado. Não houve grandes inovações no texto constitucional no tocante ao Direito do Trabalho: pode-se destacar a proibição da greve nos serviços essenciais, a introdução do regime do FGTS que, a princípio, conviveu com o sistema de estabilidade, podendo o empregado optar por um deles. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos. A Constituição previu os direitos ligados ao trabalho, mas não os tratou como direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição cidadã, foi promulgada no período de redemocratização do país após o fim da ditadura militar e está vigente, atualmente. A primeira grande modificação desse diploma consistiu na introdução

¹ Art. 145: A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano (BRASIL, 1946).

dos direitos sociais no título de direitos e garantias fundamentais, especificamente no capítulo de direitos sociais.

Vecchi nos ensina uma importante mudança ocorrida na Constituição de 1988, pois nas Constituições anteriores sempre partiram da organização do Estado antes de se referirem aos direitos fundamentais. Esses não eram tratados de forma global, mas cindidos, em especial os chamados “direitos econômicos e sociais”, que não apareciam dentro das “Declarações de Direitos”, mas dentro da chamada “Ordem Econômica e Social” (2016, p. 223).

Ainda conforme Vecchi:

Na CF de 1988, ao contrário, antes de organizar primeiramente o Estado, o texto constitucional prevê um rol global dos direitos fundamentais dentro do mesmo título (Título II- Dos Direitos e Garantias Fundamentais), alcançando os direitos de primeira, segunda e terceira dimensões, além de permitir a incorporação de novos direitos fundamentais (art. 5º, §§ 2º e 3º da CF de 1988) (2016, p. 224).

Assim, pela primeira vez na história constitucional brasileira os direitos ligados ao trabalho aparecem, formal e materialmente, no texto constitucional como direitos fundamentais e no mesmo patamar que os demais direitos tradicionalmente reconhecidos como fundamentais, ainda conforme o autor Vecchi (2016, p. 224).

As disposições acerca do Direito do Trabalho estão presentes especialmente nos artigos 7º a 11 e 227. São direitos fundamentais, sociais, específicos dos trabalhadores, ou seja, que têm pertinência direta aos trabalhadores. Esses direitos ganharam um patamar hierárquico no ordenamento jurídico constitucional vigente que jamais lhes foi reconhecido na história constitucional brasileira, não só formal, mas materialmente, chancelados como direitos fundamentais.

Salienta-se que o rol não é taxativo, ou seja, não se esgotam somente na Constituição Federal, pois alcançam direitos implícitos que decorrem do regime político, princípios constitucionais e os direitos previstos em tratados internacionais. Sendo eles aderidos pelo Brasil, incorporam-se ao ordenamento jurídico como direitos fundamentais e assim protegidos como cláusula pétrea.

Os direitos trabalhistas que estão no patamar de direitos fundamentais não podem ser tratados como somente direitos trabalhistas. Estamos falando sobre limitação de jornada, sendo elevada ao patamar de direito fundamental. A carga axiológica de legitimidade material e formal exige uma revisão reducionista. Esse reducionismo trata tais direitos como meros direitos infraconstitucionais ou meros direitos constitucionais, mas esquece de que são fundamentais, segundo Vecchi (2016, p. 228).

A partir daí deve-se buscar a interpretação mais favorável e que os torne mais eficazes possíveis. Não se deve descuidar da vinculação permanente do legislador e da proibição do retrocesso social, mas, sim, buscar a proteção de tais direitos através das chamadas “cláusulas pétreas” e a restrição às limitações de tais direitos.

Os direitos fundamentais, direitos civis e políticos, e direitos econômicos e sociais, deixam de ser direitos do cidadão para se tornarem direitos da humanidade, assim nos ensina Leite (2019 p.56).

Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, organizada pelo TST, ENAMAT e ANAMATRA, em seu enunciado 1 trouxe a seguinte redação:

1. DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, nota-se a importância da limitação da jornada de trabalho e também a sua evolução nas constituições brasileiras até alcançar a relevância que tem nos dias de hoje, sendo que é um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo ser interpretada como tal para que se tenha uma jornada de trabalho digna, e que não sejam diminuídos ou degradados os direitos dos trabalhadores, e também para que se preserve sua saúde física e mental.

2.4 A limitação da jornada de trabalho e os intervalos laborais como medidas de preservação de saúde e segurança: a posição da medicina e da fisiologia do trabalho

A limitação da jornada como visto acima é consagrada na Constituição Federal de 1988, sendo assim, um direito fundamental dos trabalhadores e devendo ser interpretada como tal. A importância da limitação da jornada de trabalho e dos intervalos laborais vai muito além de ser simplesmente um direito do trabalhador a um período de descanso.

A medicina e a fisiologia do trabalho nos mostram que além de ser um descanso para o trabalhador, é também uma maneira de se evitar a fadiga, acidentes e de fazer com que o trabalhador se mantenha produtivo e em segurança. Se, por um lado, o legislador se preocupou em limitar a jornada de trabalho, por outro, cuidou de estabelecer intervalos e pausas, seja durante a jornada, seja entre duas jornadas consecutivas, a fim de garantir a higidez física e mental do trabalhador.

A limitação de jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim como os períodos de intervalo, sejam eles intrajornada ou interjornada, são importantes garantias de que o trabalhador não ficará à disposição do empregador por tempo indeterminado, haja vista a necessidade do convívio social e familiar, descanso, lazer, entre outros fatores.

Os intervalos podem ter duração maior, como por exemplo, o repouso semanal remunerado e as férias, outros têm duração mais reduzida, como o intervalo para o repouso e alimentação dentro da jornada de trabalho. Ainda, alguns desses intervalos deverão ser concedidos entre duas jornadas (dois dias), sendo chamados de “intervalos interjornadas”, enquanto outros deverão ser concedidos dentro da mesma jornada (mesmo dia) de trabalho, sendo chamados de “intervalos intrajornada”.

Em regra, os períodos destinados aos intervalos não são ou são computados na jornada de trabalho, ou seja, não são remunerados pelo empregador. Sendo assim, podem configurar interrupções ou suspensões contratuais. Em certas circunstâncias, o tempo que o empregado se encontra de intervalo é computado como tempo de serviço, enquanto em outras situações, não.

O intervalo interjornada é o principal intervalo aplicável para a maior parte dos trabalhadores, salvo disposição legal especial previsto no artigo 66 da CLT, é o tempo para descanso de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho. Esse período de 11 horas consecutivas não é remunerado, ou seja, não está inserido na jornada de trabalho.

A finalidade desse intervalo, segundo Vecchi, é a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, reduzindo os riscos da atividade (art. 7, XXII, da CF). O descanso entre um

dia e outro possibilita a recuperação física e mental do trabalhador, além de lhe proporcionar um mínimo de convivência familiar e social (2016, p. 209).

Se o referido intervalo não for usufruído pelo trabalhador, acarretará o pagamento das horas subtraídas como extraordinárias. Com a Reforma Trabalhista, que acarretou na mudança da redação do artigo 71, parágrafo 4º, CLT, deve ser pago somente o período suprimido com adicional de 50 %, cuja natureza será indenizatória.

Por sua vez, o intervalo intrajornada é o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados pelo empregador. O disposto no artigo 71 e seus parágrafos são aplicáveis para a grande maioria dos trabalhadores, mas existem outros dispositivos que tratam de intervalos intrajornada, aplicáveis em situações especiais ou para certas categorias de trabalhadores.

A jornada de trabalho de até 6 horas terá intervalo de no mínimo 15 minutos. Já para as jornadas superiores a 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 horas, podendo ser reduzido para 30 minutos por meio de convenção ou acordo coletivo, mudança ocasionada pela Reforma Trabalhista.

O homem é uma máquina e essa máquina vai se movimentando, o que exige mais ventilação pulmonar em razão do metabolismo acelerado, assim, por conta das calorias consumidas na execução de sua atividade, mais o gasto energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição, conforme nos elucidava Oliveira (2011, p. 175).

Quando os intervalos e também a limitação da jornada não são usufruídos da forma correta, a fadiga do trabalhador vai se intensificando, o próprio organismo vai sinalizar para que o trabalho seja interrompido para que se preserve a vida. Quando o trabalho é continuado nesse estado de cansaço do empregado, iniciam-se a demência e as câibras o que obriga que o trabalho seja interrompido. Conforme a fadiga vai aumentando, o ritmo de trabalho é reduzido, a atenção, a rapidez de raciocínio, o que torna o homem menos produtivo e mais propenso a erros e acidentes.

Quando o tempo de fadiga é prolongado leva à instalação da fadiga crônica, que não cede nem mesmo com repouso diário e essa circunstância compromete o sistema imunológico, tornando os trabalhadores vulneráveis a doenças, além de crescer neles um

sentimento de insatisfação com o serviço. Vale reforçar que a fadiga não ocorre somente nos trabalhos que exigem força física. Os fisiologistas constatam que também há o aparecimento da fadiga, com intensidade semelhante, nos trabalhos que envolvem esforço mental, principalmente quando executado sob tensão ou mesmo nos trabalhos repetitivos e monótonos.

Assim explica o professor de fisiologia Dr. Hudson de Araújo Couto que,

Na fadiga crônica, o cansaço vem não apenas à tarde após o trabalho, mas também durante o dia e muitas vezes antes do início do expediente. É acompanhado de sensação de mal-estar, frequentemente de natureza emotiva. Ocorre alta incidência de comportamento antissocial, de manifestações de neurose, de angústia ou depressiva e nessas fases o quadro pode confundir-se com o de fadiga psíquica. (1978, p.211).

Conforme observamos, não existe mais a fronteira entre fadiga física e a fadiga mental, já que cansaço físico e mental frequentemente se confundem e se entrelaçam. Aos trabalhadores que passam o dia todo trabalhando e consomem um tempo considerável de deslocamento entre casa-trabalho-trabalho-casa resta pouquíssimo tempo para descanso ou lazer, assim, o convívio com a família resulta prejudicado. Da mesma forma que no artigo 6º da Constituição Federal, está elencado e assegurado o direito ao trabalho, logo após vem o direito ao lazer e o exercício daquele não deve impedir a fruição deste.

Os estudos que vêm sendo realizados por fisiologistas, ergonomistas, psicólogos, médicos do trabalho e outros profissionais têm servido para apoiar os fundamentos científicos da tendência mundial de redução de jornada de trabalho. Mas não adianta limitar a duração da jornada, sem controlar, com empenho, o trabalho extraordinário. A oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular a sua prática, assim nos ensina Oliveira (2011, p. 177).

Dessa maneira, nota-se que com o apoio da medicina e da fisiologia do trabalho, os intervalos laborais e a limitação de jornada devem ser seguidos, dispensados pelos empregadores e usufruídos em sua plenitude pelos empregados, para que se garanta a preservação da saúde e a segurança do trabalhador. Ainda, os trabalhadores descansados terão mais ânimo e atenção ao desenvolver suas tarefas. Com maestria, irão evitar acidentes, o que também resulta em bônus aos empregados que não precisarão se preocupar com o resultado

negativo, mas sim em promover a qualidade do ambiente de trabalho e a garantir o acesso aos direitos pertencentes aos empregados. A saúde e a segurança no ambiente de trabalho são extremamente importantes para os trabalhadores e é sobre isso que iremos tratar no próximo capítulo.

3 SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como vimos no capítulo anterior, os trabalhadores passavam por jornadas exaustivas e degradantes de trabalho, não possuíam condições dignas para exercerem suas atividades até ser normatizada a limitação da jornada de trabalho, fixando limites ao labor para que trabalhassem menos e com melhor qualidade. Vimos também o histórico da limitação da jornada de trabalho, ou seja, a evolução dos direitos até chegarmos à limitação que temos nos dias de hoje. Ainda, observamos que a limitação de jornada de trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores, não podendo ser diminuído ou precarizado, devendo ser usufruído em sua totalidade. Por fim, estudamos a importância da limitação da jornada de trabalho e os intervalos laborais como medidas de preservação de saúde e segurança, a posição da medicina e da fisiologia do trabalho e, com isso, observou-se que com a jornada limitada e os intervalos laborais usufruídos em plenitude pelos trabalhadores, os riscos de acidentes de trabalho e fadiga crônica são diminuídos.

A saúde e a segurança dos trabalhadores visam tutelar o direito fundamental à vida, que é o primeiro e mais importante direito do Homem, ou seja, é aquele que dá suporte para a existência e gozo dos demais direitos.

Os pilares básicos que sustentam esse direito são o trabalho digno, decente, seguro e sadio, em condições que não degradem a integridade física e psíquica dos trabalhadores. É importante para a sociedade a concretização de direitos esculpidos no nosso ordenamento jurídico, para que os riscos inerentes ao trabalho sejam reduzidos e os trabalhadores não tenham suas vidas ceifadas nesses ambientes.

Neste capítulo serão tratados assuntos relacionados ao direito fundamental de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, o que está disposto na nossa Carta Magna, bem como o papel do legislador infraconstitucional na ótica da proteção constitucional e a importância da Convenção nº 155 da OIT.

As preocupações com normas que visassem à proteção da saúde e à segurança dos trabalhadores começaram a surgir com o avanço da tecnologia e com a entrada da máquina na Revolução Industrial, o que foi motivo para inúmeros acidentes e até mesmo mortes no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2009, p. 526).

Ainda de acordo com o autor, o desenvolvimento tecnológico, no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, nos traz que a máquina, ao lado dos enormes

benefícios que trouxe para a humanidade, também fez suas vítimas, aumentando consideravelmente o número de acidentes profissionais (2009, p.526).

Segundo o referido autor, cresceu a ideia da necessidade de garantias, vendo que os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não poderiam redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que o homem desenvolvesse a sua atividade conforme condições humanas e cercadas de garantias destinadas à preservação da sua personalidade.

Os trabalhadores passaram a ser vistos como seres humanos integrantes de um grupo social, merecedores de todos os cuidados da comunidade para que as árduas tarefas que estavam a seu cargo não os entorpecessem nem os comprometessem quanto ao bem-estar físico e mental.

Os locais de trabalho, por si só e pela forma de organização, traziam riscos à saúde e também à segurança dos trabalhadores. Estavam interligadas e atuavam, de forma direta, nas condições que são desenvolvidas as atividades dos colaboradores; ambas visavam à proteção e a promoção do bem-estar da equipe.

O ambiente de trabalho é o lugar onde o trabalhador presta serviços, sendo dever das partes da relação empregatícia, ou seja, empregador e empregado manter esse ambiente o mais seguro e saudável possível para que sejam evitados acidentes de trabalho.

Ao empregador compete manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores, de acordo com o artigo 157 da CLT. O empregador deve cumprir as normas de saúde e medicina do trabalho e uma dessas normas é entregar, de forma gratuita, equipamentos de proteção aos colaboradores. Mas o fornecimento de EPIs não afasta a obrigatoriedade do pagamento do adicional de periculosidade ou insalubridade. Para que cesse o pagamento dos referidos adicionais o empregador deverá eliminar por completo o agente nocivo e perigoso, conforme a Súmula nº 289 do TST.

O dever dos trabalhadores, no entanto, é obedecer às normas de medicina e segurança e contribuir com a empresa para aplicação dessas normas, e também utilizar os equipamentos de proteção fornecidos pelo empregador, conforme o artigo 158 da CLT.

A Constituição Federal traz em seu preâmbulo a segurança e o bem-estar social, o que demonstra que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos. Já no artigo 6º do texto constitucional entre os direitos sociais ali estampados, estão o trabalho, a segurança e a saúde, evidenciando a redação do artigo 7º, XXII, da referida norma. Não existem dúvidas de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não somente do Estado brasileiro, mas de toda a sociedade.

Muitas vezes o Brasil adotou uma gestão de trabalho predominantemente predatório, ou seja, um comportamento empresarial que tende a buscar extrair o máximo do trabalho sem respeitar qualquer limite que considere um obstáculo ao processo de acumulação, criando consequências lesivas para a saúde e segurança de quem trabalha, habitualmente caminhando no sentido da exploração, inutilização ou até mesmo eliminação física dos trabalhadores, como nos ensina Filgueiras (2017, p. 21).

De acordo com Melo (2013, p.148), ocorrem mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano no Brasil; muitas mortes e inúmeros trabalhadores são mutilados e ficam incapacitados total ou parcial, provisória ou permanentemente para o trabalho e até para os mais simples atos da vida humana. Ainda refere o autor que o gasto da Previdência Social atinge cerca de 5% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil, além dos gastos a cargo das empresas com horas perdidas de trabalho, indenizações por danos materiais, moral e estético, das ações regressivas da Previdência Social e das indenizações coletivas buscadas nas ações coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e pelos sindicatos.

A saúde e a segurança, no Brasil, como visto acima, já estavam ameaçadas e pouco protegidas quando o Congresso aprovou a Reforma Trabalhista, que trouxe uma série de ataques frontais à saúde e à segurança do trabalho no Brasil, tanto no que se refere aos limites à exposição a condições e agentes insalubres, quanto em relação aos parâmetros relativos ao tempo de trabalho e descanso e formas de contratação de trabalhadores, que possuem impactos radicais no adoecimento laboral, assunto esse que será tratado no desenvolver do capítulo. Não foi considerado que o trabalho é meio de vida, e que o adoecimento e morte dos trabalhadores acarretam graves problemas sociais. Assim, nota-se que muitos empregadores e o próprio Estado não perceberam ainda que a prevenção de riscos laborais, além de preservar vidas humanas, significa melhor qualidade, maior produtividade e, com isso, mais lucro, que é o principal objetivo do capital.

A valorização do trabalho também é objeto da tutela jurídica. O progresso do direito à saúde do trabalhador é consequência do enfoque mais dignificante do trabalho. A lei reflete o senso moral médio da sociedade e evolui em harmonia com as mudanças dos valores sociais numa incessante e renovada procura de promover a Justiça. É sobre essa dignificação que vamos tratar no tópico a seguir.

3.1 Dignificação do trabalho

O nosso país foi marcado por um grande período de escravidão. Podemos dizer que na história do Brasil há mais anos de escravidão do que de trabalho remunerado livre, o qual, por muito tempo, fora considerado indigno, especialmente por trazer à tona lembranças da época da escravatura. A abolição da escravatura aconteceu apenas um século antes da promulgação da Constituição de 1988, que trouxe em sua essência a elevação do trabalho como direito fundamental para o exercício da plena cidadania e forma de dignificação do homem perante a sociedade.

A história política e cultural do Brasil mescla-se com a história da legislação trabalhista e a tentativa de dignificação do trabalho, mas não se trata apenas de normatizar as relações trabalhistas e sim de uma mudança de consciência do próprio cidadão. O aprimoramento ético influencia, de imediato, no comportamento social, na produção legislativa, na interpretação das leis, tudo para que não aconteça uma separação entre o mundo do Direito e a realidade fática que lhe é base e sustento. No presente tópico, veremos a valorização do trabalho e dos trabalhadores a partir da dignificação laboral.

A mudança na forma de como era considerado o trabalho a partir do século XX, nos ensina Oliveira (2011, p. 138):

O trabalho antes considerado indigno, próprio dos escravos, ou dos servos, passa após a Revolução Industrial à mercadoria lucrativa, objeto de exploração dos detentores dos meios de produção. A partir do século XX, no entanto, vem adquirindo feição diferente: de mercadoria comum está evoluindo para valor dignificante, merecendo proteção do legislador.

No artigo primeiro da Constituição Federal estão elencados os fundamentos da República, dentre eles, o valor social do trabalho, ao lado da soberania, da cidadania, da

dignidade da pessoa humana e do pluralismo político. É o que permite ao Homem sair do ócio e o que o dignifica, afastando-se, assim, de um Estado absenteísta nos moldes do liberalismo. Ainda, como esclarece Oliveira (2011, p.138), de valor social, passou a ser considerado Direito Social no artigo 6º. Para destacar ainda mais, ficou estabelecido que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). A educação, por sua vez, primará para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205), tanto que o plano nacional de educação terá como objetivo conduzir para a formação ao trabalho (art. 214). Ressalta o autor, que a legislação ordinária, dependente do respaldo constitucional, terá de se amoldar a esses comandos de hierarquia superior e deverá ser interpretada de modo a garantir a harmonia do conjunto e sempre a prevalência da Lei Maior (2011, p.138).

Esses princípios devem estar no ponto de partida de qualquer análise a respeito das normas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores. A Constituição não é mais uma norma inserta no sistema jurídico à qual as demais normas têm que ceder o passo, ela compõe o cerne, a essência do sistema, define seus limites e suas possibilidades.

As regras constantes na Constituição Federal de 1988 são o norte para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; de erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades regionais; de promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, passa pela oferta de oportunidade de trabalho e pela defesa intransigente do direito ao trabalho com dignidade. Não obstante a esses objetivos, falta a uma considerável parcela da população, incentivos e oportunidade, o que traduz que ainda temos discriminação em nosso país.

A evolução do trabalho, conjuntamente ao desenvolvimento da civilização, representa um fator de segurança, porque se o trabalho é um direito fundamental deve pautar-se na dignidade da pessoa humana, resgatando o compromisso que o Direito do Trabalho tem com a justiça social, desde sua origem, conciliando a produção de riquezas com o bem-estar coletivo.

O valor do trabalho em ambiente democrático parte da ideia de que o labor é a forma como o Homem se realiza e alcança a plenitude de sua dignidade, simbolizando a realização pessoal, pela satisfação em consumir bens e serviços colocados à disposição do indivíduo; representa também fator de integração com o semelhante, de equilíbrio psíquico e emocional através da consciência de utilidade social.

Conforme Brito Filho (2013, p. 45), não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente, se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, enfim, trabalho decente, se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.

Sem trabalho não há vida digna e saudável e sem vida não há como falar em dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania. Compreende-se assim, que a noção de trabalho digno ou decente embasa-se numa noção mais ampla, a dignidade da pessoa humana. Por meio dela, o trabalho prestado pelo trabalhador garante-lhe a satisfação de todas as necessidades vitais, para que possa preencher todos os aspectos essenciais e desfrutar de uma vida com dignidade, são eles: econômico, social, familiar, político ou pessoal; e mais, os direitos de natureza imaterial, que visam proteger a integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social, quanto ao exercício do trabalho digno.

Para que a proteção ao trabalho digno seja realmente garantida, além dos artigos supramencionados, há também normativas da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que tem como missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, que são assegurados através de convenções, sendo algumas ratificadas pelo Brasil, por exemplo, a nº 155, que será objeto de estudo no próximo tópico.

3.2 Convenção nº 155 da OIT

As pessoas precisam de trabalho, mas precisam também de harmonia nas relações trabalhistas, empatia, proteção e equidade. O trabalho é essencial para o nosso bem-estar, traz sentido às nossas vidas, dignidade e nos dá humanidade. Cerca de 200 milhões de pessoas precisam de trabalho, milhões de outras têm trabalho, mas vivem na pobreza; centenas de milhões não gozam de direitos fundamentais no trabalho que lhes proporcionem uma vida saudável, segura e protegida. Neste cenário de desigualdades foi criada a OIT, com a convicção de que a justiça social é essencial para uma paz universal e duradoura.

Os trabalhadores muito sofreram e lutaram para conquistar seus direitos. Com a criação OIT tiveram suas conquistas salvaguardadas, pois ela possibilitou o desenvolvimento de estudos e acordos internacionais em saúde e segurança e também colaborou para a promoção dos valores de proteção e dignificação dos trabalhadores, como abordado no tópico acima.² Foi por meio da OIT que surgiram diversos tratados internacionais que visavam promover a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho. Este tópico tem por objetivo fazer uma abordagem sobre a importância e os objetivos da OIT. Trataremos também de forma breve sobre sua criação, organização e convenções, dando ênfase na Convenção nº 155 que é o tema do presente.

A Organização Internacional do Trabalho consiste em uma agência da ONU (Organização das Nações Unidas) para o mundo do trabalho. Foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes que pôs fim na Primeira Guerra Mundial, para assegurar a justiça social para trabalhadores e trabalhadoras. Ela se tornou uma agência especializada da recém-criada ONU depois da Segunda Guerra Mundial e hoje tem 187 países membros, número que continua a aumentar, com sua sede em Genebra e mais de 40 escritórios espalhados pelo mundo.

A OIT recebeu, em 1969, o Prêmio Nobel da Paz e atualmente é reconhecida como autoridade mundial no mundo do trabalho; o seu impacto está presente em momentos chave da história. É a única entre as organizações internacionais onde não só governos, mas também empregadores e trabalhadores têm vozes iguais, ou seja, conta com representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores, indicados pelos Estados-Membros que participam em igualdade das diversas instâncias da Organização. Eles trabalham juntos na criação de normas do trabalho e de políticas que têm um impacto na economia global³.

A OIT adotou em 2008 a Declaração sobre Justiça Social para uma globalização justa como resposta a uma crise econômica mundial. Isso fez do Trabalho Decente o ponto central da política da OIT e pôs em prática a Agenda de Trabalho Decente, a qual possui quatro objetivos estratégicos: promover oportunidades de emprego digno; melhorar a proteção

² Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 28 jan 2021.

³ International Labour Organization. **Conheça a OIT**. 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=DMhhNXB5QEg>> Acesso em: 03 fev. 2021.

social; reforçar o tripartismo e o diálogo social; garantir direitos e princípios fundamentais no trabalho. A Agenda de Trabalho Decente da OIT é uma contribuição essencial para a paz e a segurança, para o reconhecimento econômico sustentável e para a dignidade de mulheres e homens. Os quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT são: definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho; criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; fortalecer o tripartismo e o diálogo social⁴.

Através de conferências, com a participação de quatro delegados de cada Estado-Membro, sendo dois representantes do governo, um dos empregados e outro dos empregadores, reunidos em assembleia geral, onde são votadas as convenções e recomendações (OLIVEIRA, 2011, p.81). O espectro de normas expedidas pela agência (que podem ou não ser ratificadas pelos Estados-Membros) subdividem-se em: convenções e recomendações.

As Convenções da OIT são tratados multilaterais abertos que possuem natureza normativa, são elaboradas sob indicações da Conferência Internacional do Trabalho, possuem como objetivo a regulamentação do trabalho em âmbito internacional; além de regular outras questões conexas, devem ser apresentadas ao órgão competente de cada Estado-Membro para fins de apreciação. No Brasil, essa competência é exclusiva do Congresso Nacional, conforme o artigo 49, inciso, da Constituição Federal de 1988. Se for ratificada, a Convenção adquire força normativa e passa a integrar o direito positivo do Estado-Membro.

Já as Recomendações da OIT indicam as normas desejáveis sobre as quais ainda não foi obtido consenso para serem incorporadas nas convenções, mas servem de paradigma para o progresso normativo dos Estados-Membros. Podem servir também como regulamento da convenção adotada, descrevendo com maior riqueza de detalhes as normas estipuladas, como nos ensina Oliveira (2011, p.82).

Oliveira entende que as Convenções da OIT sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho devem ser enquadradas como ‘convenções sobre direitos humanos’, de acordo com o artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição da República, o Ministro do TST Mauricio

⁴ International Labour Organization. **Conheça a OIT**. 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=DMhhNXB5QEg>> Acesso em: 03 fev. 2021.

Godinho Delgado assinala que as Convenções Internacionais sobre direitos trabalhistas têm óbvia natureza de direitos humanos (DELGADO, 2011, p. 154).

As convenções da OIT, que são ratificadas pelo Brasil, incorporam-se à legislação interna, podendo, assim, criar, alterar, complementar ou invalidar as normas em vigor. A OIT controla a aplicação das convenções ratificadas, devendo o Estado-Membro remeter relatórios e comunicações periódicos para acompanhamento. Além disso, as organizações profissionais de empregados ou de empregadores também podem apresentar reclamação à Repartição Internacional do Trabalho, de acordo com os artigos 24 e 25 da Constituição da OIT.

Há várias convenções da OIT que tratam direta ou indiretamente do tema da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores, umas com uma maior amplitude e importância de aplicação do que outras, como é o caso da convenção nº 155 da OIT, que iremos tratar agora.

A Convenção nº. 155 foi adotada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 1981, e ratificada por diversos países entre eles, Espanha, México, Noruega, Portugal, Suécia, Uruguai e Venezuela. Teve sua aprovação no Brasil através do Decreto Legislativo nº. 2/1992, homologado em 18 de maio de 1992 e entrou em vigor um ano após, em 18 de maio de 1993 e, finalmente promulgada pelo Decreto nº 1.254/1994 (OLIVEIRA, 2011, p. 91). Esta Convenção estabelece normas e princípios a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente sadio de trabalho.

O conteúdo programático nela incluso desdobra-se em: 1- Área de aplicação e definições; 2- Princípios de uma Política Nacional; 3- Avaliação em nível Nacional; 4- Ação em nível de Empresa; e 5- Considerações finais. Há a previsão constitucional e legal de apoio para aplicabilidade das orientações da Convenção nº 155 da OIT no artigo 7º da Constituição Federal, bem como nos artigos 154 a 159 da CLT, a Portaria nº 3.214/78 por intermédio das NR (Normas Regulamentadoras), mais especificadamente as NRs 07, 09 e 22 que também regulamentam a matéria. A Convenção nº 155 da OIT traz a obrigação de formulação, implementação e revisão periódica da política nacional de saúde e segurança no trabalho, por meio da participação plena de todos os níveis de empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações.

Conforme nos elucidava Oliveira, a Convenção determina que o país deve instituir uma política nacional em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho (art. 4). Há três exigências para essa política: primeiramente, há que ser coerente; em

segundo lugar, ser colocada em prática e, finalmente, reexaminada periodicamente. Em seu artigo 4.2 consagra um dos seus principais objetivos, *in verbis*:

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.

O texto nos traz a prevenção assumida na Convenção, para tanto, deverá reduzir ao mínimo, na medida do que forem razoáveis e possíveis, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Oliveira entende que havendo possibilidade técnica de reduzir a presença do agente agressivo, ficará o empregador obrigado a fazê-lo. O que for inevitável tecnicamente foge da razoabilidade e, portanto, não é obrigatório (2011, p. 92).

A Convenção nº 155 aplica-se a todas as áreas de atividade econômica, abrangendo todos os campos que existam trabalhadores e empregadores, inclusive na administração pública. A saúde, com relação ao trabalho, além de abranger a ausência de afecções ou doenças, abrange também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente ligados com a segurança e a higiene do local de trabalho. Ainda, estabeleceu a criação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Além de ser colocada em prática é necessária a fiscalização periódica das normas, assim não há dúvidas, como já foi visto anteriormente, que a Convenção possui caráter preventivo. A primazia é evitar que sequer haja riscos aos empregados. Essa política foi instituída no Brasil em novembro de 2011, por meio do Decreto Federal nº 7.602.

Fica evidente o posicionamento de proteção dos trabalhadores, pois há atualmente múltiplos fatores que colocam em risco a saúde física e mental e também a segurança do trabalhador; a norma jurídica está buscando agir em todas as frentes que possam de forma direta ou indireta, preservar o ser humano. Além disso, com o avanço da ciência e da tecnologia, mais o amparo da experiência, muitas vezes, indicam a necessidade de aprimoramento dessas normas, pela pressão dos acontecimentos.

Há alguns artigos da Convenção que merecem destaque, como por exemplo, o artigo 13. Nele há o direito de o empregado interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ele envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua

saúde. Caso o empregado adotar essa atitude, não deverá sofrer qualquer punição por parte do empregador. Uma das maiores inovações da Convenção está disciplinada no artigo 14, cujas questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho deverão ser incorporadas em todos os níveis de ensino e de treinamento (ensino superior, médio, técnico e profissional), tendo como objetivo saciar as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores. Com base nisso, nos explica Oliveira:

Não adianta o progresso legislativo se o cidadão comum não despertar para a necessidade de preservação da vida, até mesmo por ignorar seus direitos. Iniciar a conscientização desde o ensino primário representa, com certeza, um grande avanço para uma melhor qualidade de vida no trabalho, já que os futuros trabalhadores e empresários começarão as suas atividades com uma nova visão sobre a saúde, o trabalho e o meio ambiente [...] (2011, p. 95).

O artigo 16 da Convenção, por sua vez, prevê que a obrigação de garantir os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos, as operações e processos, os quais se encontram sob seu controle, são de responsabilidade do empregador; isso mostra que as atividades são seguras e não envolvem risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores. Em sintonia, o art. 19 prevê o direito à informação, bem como a conjunção de esforços de empregados e empregadores. Os representantes dos trabalhadores devem ser informados sobre as medidas adotadas para garantir a segurança e a saúde, podendo discutir sobre as mesmas perante suas organizações ou em comum acordo com o empregador, até junto a conselheiros técnicos alheios à empresa. Além do direito à informação, há também a exigência de treinamento apropriado dos trabalhadores e seus representantes na empresa (art. 19, *d*).

No entanto, os trabalhadores devem cooperar no cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas pelos empregadores, devendo comunicar ao superior hierárquico qualquer situação que envolva perigo iminente e grave, conforme o artigo 19, alínea *f*, da Convenção. Destaca ainda a Convenção, que nenhuma providência na área de segurança ou higiene do trabalho poderá implicar ônus financeiro para os trabalhadores, à luz do artigo 21.

Assim sendo, nota-se a importância da Convenção nº 155 da OIT, tanto para trabalhadores, quanto para empregadores. As convenções da OIT são ratificadas pelo Brasil e incorporam-se ao ordenamento jurídico brasileiro.

Além dos objetivos vistos no final do tópico anterior, Oliveira também acrescenta que a OIT tem como objetivo:

[...] dentre outros, a elevação dos níveis de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações. A Resolução adotada em 24 de junho de 1975, sobre a ação futura da OIT, reafirmou solenemente que o melhoramento das condições e do meio ambiente do trabalho, assim como o bem-estar dos trabalhadores continuam sendo a missão principal e permanente da OIT (2011, p. 80).

Diante do exposto, demonstra-se a importância da Convenção nº 155 da OIT para o mundo do trabalho, pois traz a preocupação internacional com os trabalhadores para que todos gozem de um ambiente de labor seguro e saudável, onde seus direitos são garantidos e exercidos com dignidade. A Convenção nº 155 da OIT tutela os direitos fundamentais do empregado, sejam eles: a saúde e a segurança, assunto esse que será abordado no tópico seguinte.

3.3 O direito fundamental à proteção da saúde e segurança (art. 7º, XXII, da CF/88)

Os direitos dos trabalhadores são de cunho fundamental, conforme já visto de uma maneira mais ampla no primeiro capítulo do presente. Neste tópico falaremos do direito fundamental à proteção da saúde e segurança do trabalhador, conforme o disciplinado na nossa Carta Magna, abordando o sentido desses direitos serem fundamentais e a importância de ser garantida a saúde e segurança no ambiente trabalhista.

A vida é uma preciosidade e uma boa qualidade de vida não tem preço, somente valor, mas a boa qualidade de vida não se resume à ausência de morte, só se pode alcançá-la com uma boa saúde física e mental pelo bem-estar social. A maioria das pessoas passa mais tempo em seus trabalhos do que na sua própria casa, por isso a importância de trabalhar em um ambiente seguro e saudável. Temos o direito de viver bem, de viver com dignidade, tanto em casa como fora dela.

Às vezes, parece que a “vida” é o que temos fora do ambiente de trabalho, como se fosse aceitável sacrificar nosso bem-estar no local de trabalho, como se fizesse parte do trabalho ou por sermos pagos para isso. O fato de sermos pagos para trabalhar não nos obriga

a enfrentar perigos que podem ser evitados, pois é possível tornar os locais de trabalho seguros e saudáveis.

A proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho não é apenas um direito do trabalho, mas também um direito humano fundamental e um dos principais objetivos da OIT, consagrado em sua Constituição.

A Organização Internacional do Trabalho como visto, anteriormente, rege a proteção e segurança dos trabalhadores em âmbito internacional. No nosso ordenamento jurídico temos a Constituição Federal da República que garante a aplicação da Convenção nº 155 da OIT, entre outros tratados e normas internacionais. A Constituição traz em seu artigo 6º a saúde e a segurança como direitos sociais e em seu artigo 7º, XXII, elenca os direitos sociais específicos dos trabalhadores, disciplina que os riscos inerentes ao trabalho devem ser reduzidos, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para manutenção da saúde em seu amplo sentido, o que vai de encontro com o que disciplina a Convenção nº 155 da OIT, conforme anteriormente abordado. A Constituição representou um importante marco histórico na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A inserção da saúde e da segurança dos trabalhadores como direitos fundamentais é fruto de uma longa luta e desenvolvimento de consciência, o qual pode ser notado na evolução normativa do nosso ordenamento. A saúde e a segurança do trabalhador são firmadas no princípio da dignidade da pessoa humana, compõem a lista das necessidades básicas do ser humano, na tese do mínimo existencial, pois se pretende avançar além da saúde e da segurança dos trabalhadores, busca-se a incorporação do trabalhador como o Homem, o ser humano satisfeito e dignificado com sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, a qualidade de vida.

O mundo capitalista possui seu foco voltado a ampliar a evolução tecnológica e científica para aumentar a produção e lucratividade em escalas cada vez maiores, descuidando-se da proteção do meio ambiente e, de forma específica nas relações de trabalho, com a saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, se privilegia o lado econômico das relações e se degrada o lado social, desacordando com a proteção constitucional e legal existente, conforme visto acima.

Anteriormente falamos sobre dignificação do trabalho, mas como nos ensina Oliveira, não se pode falar em trabalho digno ou decente sem garantir as condições de segurança e saúde na prestação dos serviços. Sendo esses direitos fundamentais, são indisponíveis, e devem obrigatoriamente ser respeitados pelos empregadores.

O ambiente de trabalho pode causar agressões para os trabalhadores, como por exemplo: o ruído constante, o cheiro de substâncias químicas, a poeira, a má postura, a pressão sofrida por parte do empregador, o medo do desemprego, entre outros. A presença desses agentes acarreta para o trabalhador diferentes formas de problemas, sendo que cada organismo irá responder de um jeito e os efeitos serão: dores de cabeças intensas, desconforto, insatisfação, estresse, acidentes de trabalho e, ainda, a morte prematura.

Assim, de acordo com Oliveira (2011), nota-se a importância de ser garantida e preservada a saúde e a segurança dos trabalhadores, sendo que os direitos que possuem como visto anteriormente foram resultado de lutas até chegarem ao nível de direitos fundamentais, não podendo ser reduzidos para atender as vontades dos empregadores ou menosprezados. A saúde e segurança no trabalho é, hoje mais do que nunca, um direito humano fundamental para que os trabalhadores consigam viver e trabalhar bem, para que não haja “vidas” separadas em fora do trabalho e trabalhando, para que tudo possa ser uma constante. A saúde e segurança dos trabalhadores refletem, inclusive na economia e produção de bens e serviços. Não há como não garantir um ambiente seguro e saudável de trabalho, pois, sem isso, os trabalhadores poderão se lesionar, ficar doentes e até vir a óbito e sem eles não há matéria-prima, sem matéria-prima não há produção, sem produção não há mercadoria, sem mercadoria não há consumo, sem consumo não se tem o giro do dinheiro na sociedade, ação na economia e nem geração de riqueza, a sociedade se estagna e não há desenvolvimento.

As normas/preceitos de proteção sobre saúde e segurança estão disciplinadas na Constituição Federal, traçando limites para o legislador infraconstitucional, devendo ele respeitar as limitações e ter a Constituição como Lei Maior para que ela e os direitos ali constantes sejam garantidos e aplicados. Isso será tratado no tópico seguinte.

3.4 Papel do legislador infraconstitucional na ótica da proteção constitucional

Os direitos dos trabalhadores elevados e acolhidos como direitos fundamentais têm uma proteção Constitucional chamada cláusula pétrea, que não pode ser alterada nem por

Proposta de Emenda à Constituição (PEC), o que mostra proteção existente e a garantia de aplicação. Esses direitos devem ser interpretados de forma favorável e eficaz, ou seja, a que mais beneficie os trabalhadores, para que não haja retrocesso social. Essa interpretação também deve estar vinculada às decisões constitucionais, não permitindo que o legislador infraconstitucional atue de forma lesiva e com excesso de liberdade, o que desenvolve o próprio programa do legislador, pois os poderes por ele constituídos estão submetidos à Constituição Federal, para que prevaleça o princípio da dignidade humana. O legislador encontra um conjunto de princípios fundamentais aos quais é amarrado e deve obedecer a essas limitações. Cabe ao legislador a tarefa de concretizar a Constituição.

A liberdade do legislador, segundo Quintiliano (2018), encontra limites explícitos e implícitos estabelecidos no texto constitucional. A sua compreensão deve considerar a evolução do constitucionalismo e a conseqüente substituição do protagonismo do legislador pelo poder constituinte. A partir do reconhecimento da normatividade da Constituição, a liberdade de atuação do legislador passou a ser por esta delimitada, devendo se abster de editar leis contrárias às normas constitucionais.

De acordo com Canotilho (2003), a vinculação dos órgãos legislativos significa que estes têm o dever de conformarem as relações entre Estado e os cidadãos e as relações entre indivíduos, seguindo as medidas consolidadas nas normas garantidoras de direitos, liberdades e garantias. Assim, o legislador deve produzir os direitos, liberdades e garantias, otimizando a sua normatividade e atualidade. Diversos direitos, liberdades e garantias carecem de uma determinação legal, outros pressupõem extensões institucionais, procedimentais, organizadas ou criadas pelo legislador.

O legislador infraconstitucional é impedido de criar normas que colidam com os direitos fundamentais e princípios positivados na Constituição para que não seja declarada inconstitucional, pois se isso acontecer estará ferindo o princípio da proibição do retrocesso social e também o princípio da norma mais favorável, o qual está positivado no artigo 7º, *caput*, da CF. Ele, o legislador infraconstitucional, é responsável por garantir e assegurar que os direitos fundamentais sejam aplicados na sua totalidade sem diminuição ou restrição, para que não se tornem vazios. Nota-se que impõe uma revisão da visão reducionista, pois trataria tais direitos como meros direitos infraconstitucionais ou meros direitos constitucionais conforme nos ensina Vecchi (2016, p.228).

Canotilho também leciona:

A vinculação do legislador à constituição sugere a indispensabilidade de as leis terem a forma e seguirem o processo constitucionalmente fixado para se considerarem, sob o ponto de vista *formal* e *orgânico*, conformes com o princípio da constitucionalidade. A constituição é, além disso, um parâmetro material intrínseco dos actos legislativos, motivo pelo qual só serão válidas as leis materialmente conformes à constituição [...] (1993, p. 360)

Esta vinculação do legislador, segundo o referido autor (1993), tem como sentido geral que ao regulamentar as relações jurídicas privadas não podem e nem devem estabelecer regimes jurídicos discriminatórios, a não ser que haja fundamento material para um tratamento desigual. Deve o legislador estar preocupado e atrelado à garantia de justiça, segurança, liberdade e principalmente aos direitos fundamentais, deve ainda ser garantidor do controle judicial da aplicação dos princípios materiais e formais do Estado Democrático de Direito.

O legislador infraconstitucional normatiza, devendo sempre estar em consonância com o já positivado e garantido, nunca pode fazer uma norma que retire direitos já adquiridos e nem que garanta menos do que o já está em pleno gozo aos cidadãos. Ao intérprete das normas o dever de cuidado para que sempre faça uma interpretação justa, buscando a máxima efetividade das normas e fazendo com que não haja o retrocesso social, Vecchi assim nos instrui:

Portanto, cabe ao intérprete/aplicador buscar a máxima efetividade/eficácia possível aos direitos fundamentais dos trabalhadores, impedindo a erosão de tais direitos pela legislação infraconstitucional, além de se guiar por esses direitos como padrões de reinterpretação de todo o arcabouço jurídico trabalhista, numa verdadeira interpretação conforme aos direitos fundamentais e à Constituição de 1988. Além disso, na interpretação/aplicação desses direitos, cabe viabilizar a interpretação mais favorável, sabendo-se que a previsão constitucional de tais direitos é apenas o piso mínimo, não o máximo (2016, p. 229).

A saúde e a segurança dos trabalhadores como direitos fundamentais, de acordo com o que foi estudado acima, devem sempre ser garantidas de forma ampla e não reduzida, para que os trabalhadores possam exercer suas funções de forma segura e saudável. Além disso, o legislador infraconstitucional deverá atender e entender a realidade para que se consiga ter o encaixe das normas na vivência da sociedade, evitando assim também o retrocesso social e na interpretação, a aplicação da norma mais benéfica, visando sempre o bem-estar dos trabalhadores e mais saúde e segurança.

4 ALTERAÇÃO LEGISLATIVA E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS OCASIONADAS PELA REFORMA TRABALHISTA

Como visto no capítulo anterior, os trabalhadores têm direito fundamental a um local de trabalho seguro, saudável e digno, inclusive esses direitos estão positivados na Constituição Federal, na CLT, em tratados internacionais, como a Convenção nº 155 da OIT, que dispõe sobre saúde e segurança dos trabalhadores. Vimos também, a importância do legislador infraconstitucional para proteção constitucional. Assim, nota-se a relevância de se ter um ambiente seguro para que os trabalhadores mantenham tanto sua saúde física quanto a mental protegidas.

Ocorreram muitas mudanças na CLT com a Reforma Trabalhista de 2017, afinal, foram modificados mais de 200 artigos. O presente capítulo tratará os efeitos que a referida Reforma provocou, dentre eles a flexibilização dos direitos, as tratativas entre o negociado e o legislado e a possibilidade da redução dos intervalos, abordando a contradição existente entre os dispositivos constitucionais e a Reforma, bem como a violação da razoabilidade.

O Brasil vinha de um período de desemprego e um marasmo econômico, o que fomentou a Reforma Trabalhista, uma aposta do Governo para que o crescimento fosse retomado. A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) o que acarretou mudanças significativas nos direitos dos trabalhadores, nas normas processuais da Justiça do Trabalho e nos aspectos sindicais.

A Reforma Trabalhista mudou padrões históricos ao retirar da proteção do Estado parte dos preceitos das relações de trabalho, valorizando a autonomia entre empregados e empregadores para que ambos ajustem o que for mais conveniente, atingindo assim, a própria estrutura do Direito do Trabalho.

A Reforma ocorreu, a princípio, com Michel Temer, então Presidente da República que apresentou um Projeto de Lei nº 6.786 de 23/12/2016, o qual se tratava de uma minirreforma trabalhista, pois propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), em 24/04/2016. No entanto, o PL foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (mais de 200 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas. Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma

Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado PLC nº 38/2017 (CORREIA, 2021, p.79).

Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular, sendo votado em regime de urgência. Em 11/07/2017, após votação tumultuada no Senado o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos, pelo Presidente da República no dia 13/07/2017, conforme Correia (2021, p.79). Assim, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017 que passou a ter vigência em 13 de julho de 2017.

Segundo Pereira, a proposta de reforma trabalhista que culminou na Lei nº 13.467/2017 tramitou no momento de maior crise de representatividade vivenciada no Brasil:

Ao lado de problemas políticos e econômicos, o Congresso Nacional não reflete a diversidade da sociedade brasileira, muito menos as minorias existentes no país. Apesar de passada como uma mudança necessária e positiva para a sociedade, não houve participação efetiva dos atores sociais durante a tramitação das propostas (2018, p. 446).

Desse modo, a Reforma Trabalhista revogou, criou e modificou mais de cem artigos na CLT, tendo sido a mais marcante e profunda alteração desde sua instituição em 1943. A reforma veio para flexibilizar as relações trabalhistas, tendo em vista, “livrar” a Justiça do Trabalho de tantas ações, atribuindo ao empregador maior autonomia no poder de negociação contratual com o empregado, buscando soluções de possíveis conflitos de forma mais amigável e que não precisasse esgotar a via judicial.

Na presente monografia, o conceito de “flexibilização” é entendido como a diminuição da rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização, as normas básicas de proteção ao trabalhador permanecem, mas liberando-se maior amplitude aos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais (CORREIA, 2021, p. 145). Flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei.

A Constituição Federal já autorizava a flexibilização por meio da negociação coletiva em determinados casos como, por exemplo, a redução de salário (art. 7º, VI), a compensação de jornada (art. 7º, XII) e a jornada em turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV), existindo também jurisprudência pacificada no TST acerca dessa possibilidade (Súmulas 85, 331, 349, 423, 444 e 449), mas os Tribunais sempre demonstraram resistência no que se refere à flexibilização, formaram jurisprudências de blindagem e proteção do trabalhador, assim sendo, a Reforma Trabalhista pode ser vista como um marco na flexibilização das normas trabalhistas no Brasil.

Na Reforma Trabalhista havia marcas de desregulamentação e flexibilização das normas. Na desregulamentação existia uma supressão na participação do Estado nos direitos trabalhistas, a negociação seria individual ou coletiva, tratava-se de um meio radical. Já na flexibilização havia uma diminuição da intervenção do Estado, porém ela continuava existindo para garantir os direitos básicos e a dignidade do trabalhador. Segundo Delgado, os pontos de desregulamentação e flexibilização eram claros na Lei nº 13.467/2017, inclusive citava que a Reforma Trabalhista reforçava a vertente ideológica existente na década de 1990, no Brasil:

[...] de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas (DELGADO, M, DELGADO, G, 2017, p.73)

Há defensores da reforma que entendem que a redução da carga protetiva será importante para a redução do desemprego e inclusão no trabalho, porém, vários de seus dispositivos contribuem para a informalidade, precariedade e exclusão no trabalho.

Assim, o significado que a palavra “reforma” traz à tona, é mudança, oferecendo mais benefício que o estado anterior a ela. Com a reforma trabalhista não foi diferente, o resultado esperado era de ter-se mais segurança jurídica, mais proteção aos trabalhadores por ser a parte mais frágil da relação, mas como visto, a possibilidade de flexibilização acabou reduzindo a proteção social e os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores através da possibilidade da negociação coletiva, criando assim, a supremacia do negociado sobre o legislado, o que será estudado no tópico seguinte.

4.1 O negociado sobre o legislado

A Reforma Trabalhista revogou e criou diversos artigos, mas conforme Zimmermann (2018), a prevalência do negociado sobre o legislado não se trata de novidade no cenário jurídico trabalhista, visto que a partir do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho pelo inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, tal prevalência está implícita. Essa possibilidade sempre foi permitida no sentido de beneficiar os trabalhadores por meio da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou robustecendo o patamar mínimo nela estabelecido.

Um dos pontos centrais da reforma é a reformulação da negociação coletiva. Pode-se dizer que esta é a tônica do novo conjunto normativo, na medida em que sua ideia inspiradora constituiu na prevalência do negociado sobre o legislado (PEREIRA, 2018, p. 446). Com a promulgação da Reforma Trabalhista foi introduzido na CLT os artigos 611-A e 611-B que disciplinam sobre a prevalência do acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho sobre o legislado.

De acordo com Delgado, com a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A, *caput*), a Lei nº 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social (2017, p. 254). A extensão extremada e desproporcional de poderes também inviabiliza materialização do direito fundamental ao trabalho digno, em decorrência da permissão à flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis (2017, p. 255). Ainda de acordo com o referido autor, o rol inserido no art. 611-A tem que ser interpretado de forma restrita em relação aos temas e direitos trabalhistas que podem ser negociados coletivamente, com prevalência sobre a legislação heterônoma imposta. Por mais que esteja mencionado “entre outros” no art. 611-A, qualificando-se como um rol exemplificativo, a inserção de novos temas tem que ser vista com muita cautela, para não ser desrespeitado escancaradamente o princípio constitucional da norma mais favorável (DELGADO, M, DELGADO, G 2017, p. 253).

Delgado também assegura que o texto do artigo citado menciona a prevalência do negociado sobre a lei, sem atingir, é claro, temas, direitos, e regulações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária (2017, p.255).

Portanto, segundo Lobato, no campo juslaboral é necessário ter sempre uma atenção com a proteção do trabalhador, que é a parte mais frágil da relação contratual para, dessa forma, tentar impedir a vontade imposta do mais forte, ou seja, do empregador. As diferenças no cotidiano não são nada fáceis; é uma arte que se reveste de democratização e que invoca a cada um para incorporar essa característica para que, assim, possam equilibrar os conflitos em prol da dignidade dos trabalhadores e da tão almejada pacificação social (2017, p.101).

Desde o surgimento do Direito do Trabalho entende-se que os princípios que norteiam a matéria possuem basicamente a ideia de proteger e resguardar o trabalhador de prejuízos tanto financeiro, quanto psicológico. A ideia do negociado sobre o legislado foi criada com o intuito de favorecer os trabalhadores para que obtivessem direitos não previstos na legislação e, por conseguinte, aumentar o patamar mínimo de direitos estabelecidos pela lei. Ocorre que com a promulgação da Reforma Trabalhista e a adição dos artigos 611-A e 611-B, ambos da CLT, o legislador teve como principal objetivo reduzir os direitos da classe trabalhadora, sem qualquer tipo de proteção, contrariando o que era estabelecido.

A negociação coletiva, de acordo com a Constituição Federal, seria um espaço para transação mediante concessões recíprocas, mas jamais para renúncia ou redução de direitos já garantidos aos trabalhadores, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, que são, conforme os artigos 1º, III e 170 da Magna Carta, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Entretanto, desde a promulgação da Lei nº 13.467/2017 ela vem ganhando força nos noticiários e demais mídias e a intenção do Governo Federal e do Congresso Nacional de alterar a legislação trabalhista, passando a permitir a prevalência do acordado sobre o legislado. O tema da prevalência do negociado sobre o legislado ainda não é pacífico, existindo um debate no Supremo Tribunal Federal com repercussão geral, ou seja, temas trazidos em recursos extraordinários que apresentam questões relevantes para economia, política, sociedade ou para o mundo jurídico e que ultrapassem os interesses subjetivos da causa.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal vai julgar se os acordos e convenções coletivas podem afastar ou restringir direitos trabalhistas, ou seja, se aquilo que é acordado coletivamente pode se sobrepor ao legislado. Desde julho de 2019, todas as ações que tratam do tema estão suspensas no Judiciário por determinação do ministro Gilmar Mendes, relator do caso no Supremo. O julgamento ainda não tem data definida.

A referida decisão foi proferida em recurso interposto contra a Mineração Serra Grande S/A, de Goiás, em que se discute a validade de cláusula, de acordo coletivo, que afastava o pagamento de horas de trajeto (*in itinere*) pelo tempo de ida ou de retorno ao trabalho com veículo fornecido pela empresa. De acordo com o acórdão recorrido, o sistema de proteção e prevalência da autonomia privada coletiva encontra limite nos princípios e normas que compõem o ordenamento jurídico como um todo. Assim, ficou decidido pelas instâncias ordinárias que a negociação coletiva encontra limites no sistema jurídico e que cláusulas abusivas não podem limitar direitos (ARE 1.121.633).

Em seu voto, o ministro Gilmar Mendes, propôs a fixação da seguinte tese:

Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados. ANGELO, Tiago. STF decidirá se direito trabalhista negociado se sobrepõe ao legislado. Conjur, 2020. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2020-nov-06/stf-decidira-direito-trabalhista-negociado-sobrepoe-legislado>> Acesso em: 28 maio 2021.

O momento para esse debate é adequado, já que o cenário de crise econômica e os assuntos políticos favorecem a introdução de ferramentas para, ao que tudo indica, alavancar o país, as empresas e, conseqüentemente, gerar empregos. Mas, na realidade, a introdução de tais instrumentos tende a motivar o contrário de que se propõe. Percebem-se sérios riscos às garantias fundamentais que os trabalhadores tiveram asseguradas por décadas. Esse cenário de desequilíbrio sugere um enfraquecimento social e político dos trabalhadores, o que leva a democracia a um risco. A Constituição Federal define o regime político como Estado Democrático de Direito. Assim sendo, condutas que tendem diminuir a potência democrática devem ser evitadas.

4.2 A possibilidade de redução dos intervalos e a qualificação legal de normas dispositivas

A jornada de trabalho, como já dito acima, possui limites previstos e, além desses limites, também existem intervalos mínimos e máximos que devem ser observados e respeitados nas relações de trabalho. Eles servem para que os trabalhadores recuperem sua energia, favorecendo a manutenção de sua higidez física e mental, evitando o aparecimento de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho. Esses intervalos podem estar previstos em lei, ou resultar de negociação individual ou coletiva, ficando dependentes da autonomia privada.

Há dois tipos de intervalos: os intervalos durante a jornada de trabalho, que são chamados de intervalo intrajornada; e os lapsos de tempo consecutivos de descanso entre duas jornadas de trabalho, ou seja, um dia para outro, que são chamados de intervalos interjornadas. No presente tópico iremos nos deter em estudar sobre o intervalo intrajornada.

Segundo Vecchi, os intervalos intrajornada podem configurar interrupções ou suspensões contratuais, pois são computáveis na jornada de trabalho, fazendo parte ou não do período de tempo considerado como tempo de labor. Em certas circunstâncias, o tempo que o empregado se encontra de intervalo é computado como tempo de serviço, enquanto em outras situações, não (2016, p. 207).

O intervalo intrajornada está disciplinado no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo aplicável para grande parte dos trabalhadores, mas há também outros dispositivos que tratam de intervalos intrajornada, que são aplicáveis em situações especiais ou para determinadas categorias de trabalhadores.

O *caput* do artigo citado acima disciplina que, em qualquer trabalho com jornada superior a seis horas até oito horas (6:30, 7:00, 7:30, 8:00) o intervalo é de no mínimo 1 hora, 15 minutos e, para as jornadas, e salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 horas. No parágrafo primeiro do mesmo artigo, prevê, que para as jornadas de trabalho superior a 4 horas até 6 horas (4:30, 5:00, 5:30, 6:00) o intervalo é de 15 minutos.

Os trabalhos com duração de até 4 horas diárias não contam com previsão de intervalos intrajornada em lei. De acordo com Vecchi, para trabalhos com duração entre 4 a 6 horas diárias, o intervalo será de 15 minutos, já para trabalhos com duração superior a 6 horas

diárias, o intervalo será de, no mínimo, 1 hora. Esses intervalos não são computados na jornada de trabalho (§2º, do artigo 71 da CLT) (2016, p. 211).

Antes da Reforma Trabalhista, nem mesmo via negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) era possível reduzir os intervalos intrajornada. Desse modo, seria inválida a cláusula do acordo ou convenção coletiva que suprimisse ou reduzisse o intervalo para descanso e alimentação. O que está consolidado na Súmula nº 437, II, do TST (Correia, 2021, p. 793). Acontece que com a Reforma Trabalhista foi acrescentado o artigo 611–A, CLT e no seu inciso III, está prevista a possibilidade da redução do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos.

Então, para as jornadas superiores a 6 horas é possível a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos por meio de negociação coletiva. Sendo previsto o intervalo intrajornada de 30 minutos em instrumento coletivo de trabalho, sua aplicação será imediata e independente da manifestação individual de vontade das próprias partes, ou seja, não exige aceitação dos trabalhadores para que haja a redução de seu intervalo, salvo se essa exigência estiver contida na convenção ou no acordo coletivo de trabalho.

Segundo Correia, para parte da doutrina, o intervalo intrajornada é norma de saúde e segurança do trabalhador, sendo que sua diminuição para 30 minutos, independentemente de sua verificação do cumprimento dos requisitos do artigo 71, parágrafo 3º da CLT, pode trazer prejuízos ao trabalhador (2021, p. 796). O artigo 611–B da CLT inserido pela Reforma Trabalhista limita a possibilidade de o negociado se sobrepor ao legislado, porém, o parágrafo único disciplina que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, *in verbis*:

Art. 611 – B, parágrafo único, CLT: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Assim sendo, nota-se que a redução do intervalo intrajornada foi extremamente flexibilizado com a Reforma Trabalhista, podendo ser estipulado por meio da negociação coletiva. O ato ganhou força e aceitação por parte dos empregadores e resistência por parte de

empregados. A possibilidade da redução do intervalo intrajornada desencadeou uma contradição de normas já existentes na Constituição Federal e acabou negligenciando o direito fundamental dos trabalhadores sobre saúde e segurança, previsto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal e é sobre isso que trataremos no tópico seguinte.

4.3 Contradição entre os dispositivos constitucionais e a Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista, conforme já visto anteriormente, foi o marco da flexibilização do direito do trabalho no Brasil e, com as mudanças trazidas pela promulgação da Lei nº 13.467/2017, trouxe novamente o antigo papel do Direito na História sendo instrumento de exclusão, discriminação e consolidação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu o artigo 611 - A, que versa sobre as possibilidades e o artigo 611-B, que elenca os limites de o negociado se sobrepor sobre o legislado, ou seja, trazem os objetos lícitos e ilícitos de negociação. No inciso III do artigo 611-A, está prevista a possibilidade do acordo coletivo se prevalecer sobre o legislado quando se tratar da diminuição do intervalo intrajornada, *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, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas

O artigo 611-B por sua vez e como já dito acima elenca os limites da negociação, *in verbis*:

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

[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A Súmula 437 do TST e grande parte da doutrina reconhecem as disposições sobre duração do trabalho como sendo normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, contando com proteção constitucional assegurada, conforme o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, *in verbis*:

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:

A Súmula 437, em seu item II, disciplina que é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que tenha como objetivo a supressão ou redução do intervalo intrajornada, *in verbis*:

Súmula nº 437 do TST

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.

A segurança visa proteger a integridade física do trabalhador; a higiene tem por objetivo o controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde no seu amplo sentido, como ensina Oliveira. Ainda de acordo com o referido autor, o trabalhador tem direito à redução de todos os riscos, sejam eles físicos, químicos, biológicos, mecânicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos, entre outros, que afetam a sua saúde no ambiente de trabalho (2011, p. 144).

Portanto, a concessão do intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação nas jornadas de trabalho acima de 6 horas continua sendo uma obrigação legalmente imposta sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, assim não poderia ser ela, de acordo com o

artigo 611–B, inciso XVII, da CLT, ser objeto de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, contrariando o disposto no artigo 611–A, inciso III, da CLT.

O legislador, para afastar a contradição acima exposta, acresceu ao artigo 611–B da CLT um parágrafo, ou seja, o parágrafo único, o qual merece destaque, *in verbis*:

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.

Conforme Martinez, a regra do parágrafo único talvez tenha como objetivo atacar diretamente a jurisprudência contida na Súmula 437 do TST, não possuindo, por conseguinte, caráter impediante de objeto ilícito. Ainda, afirma o autor que, trata-se de uma assertiva de difícil assimilação, pois não há pesquisa doutrinária que desconheça a regular fruição de intervalos e a prestação de trabalho dentro dos limites exigidos por lei como fatores influentes na agregação de saúde e de segurança laboral (2018, p.188).

Dessa forma, estaria solucionado o problema, pois o artigo da CLT (norma infraconstitucional) estabeleceu que as regras sobre a duração do trabalho e dos intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. No entanto, a questão parece não ter sido encarada e tratada de forma adequada e correta pelo legislador, de acordo com a Constituição Federal. Como se não bastasse suficiente o artigo 7º, inciso XXII, da Carta Magna, visto anteriormente, para mostrar uma possível inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611–B da CLT, a validade dessa norma como constitucional esbarra no parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal, *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:

[...]

§2º Os direitos e garantias expressas 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.

O Brasil, como já visto no capítulo anterior, integra a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção nº 155, que trata sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, em seus artigos 4º e 5º, estabelece o seguinte:

Artigo 4

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, pôr 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.

Artigo 5

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;

A Convenção nº 155 da OIT integra devidamente o ordenamento jurídico brasileiro e nos artigos citados acima prevê, de forma clara, que o tempo de trabalho deve integrar uma política nacional coerente em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Assim, nota-se o quão questionável a legalidade e constitucionalidade do disposto no artigo 611-B, inciso XVII, da CLT e seu parágrafo único.

Desse modo, nota-se a inconstitucionalidade da norma acrescentada pela Reforma Trabalhista, afrontando princípios constitucionais e também normas internacionais que fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, o artigo supracitado atenta contra direitos fundamentais dos trabalhadores, o que promove a regressão, ferindo outro princípio constitucional que veda o retrocesso social. O Direito do Trabalho tem um compromisso histórico e social. O compromisso primeiro é jamais retroceder diante de conquistas civilizatórias erigidas em direitos, à base de suor e sangue em movimentos sociais

reivindicatórios. Eis a importância do princípio do não retrocesso social, inscrito inclusive, na Constituição Federal, que deve ser nosso guia. A aplicação da diminuição do intervalo intrajornada, na prática, viola o princípio da razoabilidade, o que veremos a seguir.

4.4 A violação do princípio da razoabilidade

O Direito do Trabalho é baseado em princípios e valores que protegem a dignidade da pessoa humana e também os trabalhadores que são a parte mais frágil da relação. No primeiro capítulo foi estudado um pouco da história, lutas e conquistas dos trabalhadores para chegar ao nível de proteção e de direitos que usufruem nos dias atuais.

Com a promulgação da Reforma Trabalhista houve uma ruptura principiológica, ou seja, uma quebra de aplicação e observância dos direitos fundamentais, resultando assim, como visto anteriormente, em uma inconstitucionalidade.

O princípio da razoabilidade geralmente é tratado em conjunto com o princípio da proporcionalidade. É possível sustentar que embora intimamente imbricados, tais princípios podem ser tratados separadamente para fins didáticos, sem que o tratamento diferenciado implique em uma cisão entre esses princípios (VECCHI, 2017, p. 346).

Guerra Filho 2003, apud, VECCHI, 2017, p.346; sustenta a diferença entre esses princípios:

Afirmando que a proporcionalidade tem em mira que o direito seja aplicado e interpretado segundo um princípio de racionalidade, na determinação da melhor interpretação possível, com a promoção simultânea e equilibrada dos vários direitos fundamentais e valores do ordenamento jurídico. Já a razoabilidade, segundo o autor, tem em mira evitar que absurdos sejam cometidos na elaboração do direito.

O princípio da proporcionalidade ou razoabilidade pode ser conceituado como um parâmetro de valoração dos atos do Poder Público para aferir se eles estão informados pelo valor superior inerente a todo ordenamento jurídico: a justiça (BARROSO, 1998, p. 204). A ideia de proporcionalidade nasceu no Direito Administrativo, mas hoje constitui um princípio de Direito Constitucional e, portanto, com foro constitucional. Assim, segundo Stumm, disso

resulta que não apenas a Administração e o Poder Judiciário vinculam-se a ele, mas também o Legislativo (1995, p. 110). Segundo Barroso:

Com esse sentido de garantia constitucional, vinculando a qualquer poder, como imperativo das práticas democráticas, o princípio tem sua origem no *due process of law* substantivo americano, e na Alemanha é considerado norma constitucional não escrita, derivada do próprio Estado de Direito (BARROSO, 1998, p. 213).

A razoabilidade possui um importante papel no ordenamento jurídico, pois serve para afastar leis e atos normativos irrazoáveis e fornecer elementos de exclusão do momento, do meio de atuação, da dispensa de tratamento igual ou desigual ou de finalidade não compatível com o senso comum.

Assim, nota-se que a possibilidade de reduzir os intervalos intrajornada, atentando contra a regra maior existente na Constituição Federal de 1988, onde os trabalhadores possuem o direito de ter reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, viola gravemente o princípio da razoabilidade, possibilidade essa que passou a ser permitida com a promulgação da Reforma Trabalhista.

O princípio da razoabilidade sustenta a impossibilidade de absurdos, de atitudes abusivas, que não guardem um mínimo de racionalidade aceitável segundo padrões de uma determinada comunidade social e jurídica, de acordo com Vecchi (2017, p. 347). Os direitos do artigo 7º da Constituição Federal são direitos fundamentais dos trabalhadores. A interpretação desse artigo deve ser feita com muita cautela, visto que os direitos ali esculpido são cláusulas pétreas, sendo que quaisquer restrições desses direitos devem passar por um filtro de razoabilidade para que seja preservado o núcleo essencial desses direitos.

De acordo com o jusfilósofo norte-americano Hart, a razoabilidade é uma virtude judicial que representa um elemento moral da interpretação jurídica e revela a preocupação do intérprete-aplicador do direito com o desenvolvimento de um princípio geral que produza uma aceitação razoável da decisão. O desenvolvimento da razoabilidade é uma textura aberta das normas jurídicas, o que deixa um amplo campo de ação aos juízes, os quais não estão limitados à alternativa entre uma eleição arbitrária, por um lado, e a dedução mecânica, a partir de regras predeterminadas, por outro (2007, p. 137-149).

A interpretação das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista deve ser pautada na razoabilidade para que a decisão se amolde aos ditames da Constituição Federal e não haja inconstitucionalidade; ser adequada ao caso concreto, e com o intuito de promover sempre a dignidade da pessoa humana dentro e fora do ambiente do trabalho.

As normas referentes à saúde e segurança dos trabalhadores não encontram proteção só na Constituição Federal e em tratados internacionais. Os médicos do trabalho e os fisiologistas ressaltam a importância de uma jornada limitada, bem como intervalos usufruídos em sua plenitude. O empregador deve pensar que a vida dos empregados não é somente a vida laboral; se ele mora em outra cidade, por exemplo, a jornada dele começa quando acorda para se arrumar para o dia de labuta, passa o dia trabalhando e ainda tem que voltar para casa no final da jornada. Isso vai gerando nos trabalhadores um estresse, afetando sua saúde física e mental.

O Supremo Tribunal Federal usa a violação do princípio da razoabilidade/proporcionalidade para decretar a inconstitucionalidade das leis, é o que vimos na ADI nº 855/PR:

EMENTA: Ação direta de inconstitucionalidade. 2. Lei 10.248/93, do Estado do Paraná, que obriga os estabelecimentos que comercializem Gás Liquefeito de Petróleo - GLP a pesarem, à vista do consumidor, os botijões ou cilindros entregues ou recebidos para substituição, com abatimento proporcional do preço do produto ante a eventual verificação de diferença a menor entre o conteúdo e a quantidade líquida especificada no recipiente. 3. Inconstitucionalidade formal, por ofensa à competência privativa da União para legislar sobre o tema (CF/88, arts. 22, IV, 238). 4. Violação ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade das leis restritivas de direitos. 5. Ação julgada procedente. (STF - ADI: 855 PR, Relator: Min. OCTAVIO GALLOTTI, Data de Julgamento: 06/03/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-059 DIVULG 26-03-2009 PUBLIC 27-03-2009 EMENT VOL-02354-01 PP-00108).

Em síntese, a decisão do acórdão foi procedente para declarar a inconstitucionalidade da lei no sentido de que quando se invoca a proporcionalidade/razoabilidade, se invoca num conflito de valores constitucionais. No presente acórdão o conflito é a proteção do consumidor e a restrição ao exercício de uma liberdade fundamental de comércio. Assim, ninguém invoca a proporcionalidade/razoabilidade em vão, só para discutir teoremas, mas sim para resolver conflito entre valores constitucionais, sendo esse o entendimento do Tribunal.

O Tribunal Superior do Trabalho também embasa suas decisões no princípio da razoabilidade de acordo com o que se observa na decisão do Recurso de Revista nº 17624/2002, que afastou o efeito de uma portaria a qual fere o princípio da razoabilidade. Tal decisão foi proferida pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao acolher um recurso de um aposentado do Basa que contestou a interpretação dada pelo TRT da 11ª Região (Amazonas e Roraima) à Portaria da Capaf. A Portaria previa a isenção de descontos para funcionários que tenham contribuído por trinta anos. Para o TRT, tal prazo começaria a contar a partir da aposentadoria. Mas para o Ministro Renato Paiva, relator do recurso, essa interpretação foge do princípio da razoabilidade por conta da expectativa de vida do trabalhador brasileiro.

Nesse sentido, o Ministro lembrou que a aplicação do princípio da razoabilidade na interpretação das normas trabalhistas baseia-se no pressuposto de que o homem comum atua normalmente de acordo com a razão e se enquadrando em padrões lógicos de conduta. Para ele, a interpretação da portaria não pode se dissociar da realidade em que se insere, nem do componente de razoabilidade com o qual deve ser aplicada⁵.

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou na CLT os artigos 611-A e 611-B, que tratam das possibilidades e dos limites, sucessivamente, do negociado sobre o legislado. O inciso XVII, do artigo 611-B, contraria o disposto no artigo 611-A, inciso III e o parágrafo único do artigo 611-B afronta o artigo 7º, XXII da Constituição Federal que é direito fundamental dos trabalhadores. De acordo com Vecchi (2017, p. 233), mesmo que uma emenda constitucional não possa alterar a conformação básica que um direito fundamental social possui, aquilo que o caracteriza, que o torna identificável e reconhecido como tal, pois a sua desconfiguração ou amesquinamento ofende a Constituição. Ainda, segundo o autor, as restrições aos direitos fundamentais, sejam elas advindas de emendas constitucionais, leis infraconstitucionais, normas coletiva ou negociações individuais, não podem simplesmente aniquilar com o direito fundamental, pois devem passar pelos testes de proporcionalidade/razoabilidade, ficando preservado o seu núcleo essencial.

⁵ Jornal Jurid. TST afasta efeito de portaria que fere princípio da razoabilidade. Disponível em:<<https://www.jornaljurid.com.br/noticias/tst-afasta-efeito-de-portaria-que-fere-principio-da-razoabilidade>> Acesso em: 16 junho 2021,

O princípio da razoabilidade, junto com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da vedação do retrocesso social, entre outros, formam o que se denomina princípios constitucionais do trabalho, para que aplicação dos direitos fundamentais já existentes seja usufruída em plenitude pelos trabalhadores. Ocorre que com a Reforma Trabalhista, a possibilidade de flexibilização foi ampliada e assim as negociações nem sempre garantem uma melhora para os trabalhadores, mas sim uma diminuição do patamar mínimo civilizatório o que, conforme já visto, é vedado por serem direitos fundamentais dos trabalhadores e por caracterizar inconstitucionalidade. Logo, nota-se que a possibilidade da diminuição dos intervalos intrajornada, por não serem considerados como normas de saúde, higiene e segurança, viola a constitucionalidade da norma, pois bate de frente com o elencado no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal e também rasga a interpretação do princípio da razoabilidade, pois assim é cometido um absurdo atentando para a própria vida dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Na história da humanidade os trabalhadores nem sempre puderam contar com um tempo livre, estavam sempre em jornadas exaustivas e quase ininterruptas de trabalho. Com a evolução da sociedade, por meio de lutas, reivindicações e protestos, o trabalho ganhou uma nova interpretação deixando de ser considerado somente atividade de escravos e servos, tornando-se uma forma de dignificação da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania.

A jornada de trabalho e sua limitação passaram por diversas modificações até ser regulamentada da maneira como está vigente hoje, sendo de oito horas diárias e 44 horas semanais. A limitação da jornada de trabalho foi resultado de muitas lutas e reivindicações pelos trabalhadores, tanto no mundo quanto no Brasil, até encontrar respaldo e ser reconhecida como direito fundamental na Constituição Federal de 1988. O artigo 7º, inciso XXII, da Carta Magna traz o direito fundamental dos trabalhadores à proteção da saúde e segurança, não podendo ser reduzido ou suprimido, mas sim usufruído em sua plenitude.

Além da limitação da jornada de trabalho, que visa proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, também existem os intervalos laborais, que são mais que um simples direito dos empregados a um período de descanso, são uma necessidade e uma recomendação feita pelos médicos e fisiologistas do trabalho para preservar o bem-estar e segurança dos operários.

O intervalo intrajornada é questão de saúde, higiene e segurança do trabalho, não podendo esse direito ser regulamentado por negociações coletivas, contrariando o parágrafo único do artigo 611-B da CLT.

O artigo 71 da CLT exige a concessão do intervalo intrajornada, garantindo quinze minutos de intervalo para o trabalho com duração entre quatro e seis horas e um intervalo de uma hora para as jornadas superiores a seis horas.

Considerando que as normas e princípios constitucionais devem ser obedecidos, o legislador infraconstitucional tem o dever de efetivar a Constituição, não podendo criar normas que colidam com os preceitos ali positivados, para que os direitos fundamentais sejam protegidos e garantidos, para que se evite o retrocesso social.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho - OIT - agência da ONU para o mundo do trabalho, rege a proteção e segurança do trabalhador em âmbito internacional, mormente em sua Convenção nº 155, a qual o Brasil ratificou incorporando-a à legislação interna.

No entanto, em 2017, no intuito de amenizar a crise econômica vivida no país, foi aprovada a Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, fomentada por um período de desemprego e estagnação na economia, a qual criou e modificou mais de duzentos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, flexibilizando as relações trabalhistas, e acarretando mudanças significativas nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, no âmbito da negociação coletiva, verificou-se que o artigo 611- A da CLT autorizou a flexibilização do artigo 71 da CLT ao normatizar sobre a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para até 30 minutos por meio de convenção ou acordo coletivo. Nota-se que não há qualquer requisito, bastando que os sindicatos incluam em suas negociações a redução do intervalo.

Já o artigo 611 – B da CLT pretendeu limitar a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado por constituir como objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo. A supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em leis sinaliza a inconstitucionalidade ao dispor que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Diante da problemática, questiona-se sobre a possibilidade de redução dos intervalos intrajornada e as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, se tais alterações são compatíveis com os direitos assegurados pela Constituição Federal.

Dessa forma, surgiu a contradição legal, pois a jurisprudência e a doutrina reconhecem as normas de duração e intervalo como sendo relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho. Se o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal previu como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não pode a legislação infraconstitucional aniquilar este dispositivo constitucional.

Aliás, o artigo 5º, parágrafo 2º, da Magna Carta, estabeleceu que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela

adotados ou em tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Através de tal previsão, deve ser observada a Convenção nº 155 da OIT.

A manutenção da reforma trabalhista em relação à possibilidade de redução do intervalo intrajornada seria um retrocesso quanto às garantias sociais conquistadas, além de violar os princípios de proteção aos trabalhadores. Além disso, ela trouxe insegurança jurídica ao ordenamento brasileiro, invertendo a ordem, criando assim uma supremacia do negociado sobre o legislado, pois possibilitou a negociação através de acordos e convenções coletivas de matérias que antes era impossível, justamente em razão da proteção constitucional dessas.

As mudanças legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 ocorreram com a justificativa de amenizar a crise econômica, mas, na verdade, o que de fato ocorreu foi a supressão de diversos direitos fundamentais dos trabalhadores, com o fim de reduzir os custos e aumentar o lucro do empregador. A situação econômica do país e seu desenvolvimento não pode se sustentar na aniquilação de direitos, pois a base da sociedade está na preservação da vida e da integridade física e psíquica dos trabalhadores, inclusive, porque um trabalhador excluído causa a exclusão social de toda sua família.

As consequências de um acidente de trabalho ou até mesmo a morte de um trabalhador, por ignorar as normas de segurança do trabalho, trazem reflexos importantes para a sociedade. A proteção à vida deve sempre ser prestigiada por ser o objeto de toda e qualquer garantia de direito. E se a vida é o bem mais precioso a ser tutelado, não se revela constitucional a previsão de reparação pecuniária em substituição aos direitos que a tutelam.

Desse e modo, a observância do intervalo intrajornada é questão de saúde, higiene e segurança do trabalho, não podendo esse direito ser reduzido ou regulamentado por negociações coletivas, conforme estabelece o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, sob pena de infringir a segurança e a saúde do trabalhador, contrariando o preceito fundamental do artigo 7º, XXII, da CF.

O artigo 71, da mesma CLT, exige a observância do intervalo intrajornada, garantindo 15 minutos de intervalo para o trabalho com duração entre quatro e seis horas e o intervalo de uma hora para as jornadas superiores a seis horas, estando em consonância com o artigo 7º, XXII, da CF, por estabelecer um período mínimo de descanso para a proteção da saúde e segurança física e mental do trabalhador.

Não há dúvidas de que convencionar ou acordar um período menor do que o previsto no artigo 71 da CLT acabaria por colocar em risco a saúde dos trabalhadores, desprotegendo-os do mínimo legal, o que poderia provocar, como já vimos, o acidente de trabalho pelo estresse ou cansaço, entre outros problemas de saúde física e mental.

Destarte, é preciso que seja mantido o entendimento da Súmula 437 do TST, que declara a norma como indispensável e, ainda, aguarda-se o Supremo Tribunal Federal declarar inconstitucional o parágrafo único do artigo 611- B da CLT, bem como se o negociado realmente se sobrepõe ao legislado, restabelecendo e garantindo os direitos constitucionais fundamentais dos trabalhadores.

Tais alterações padecem de validade constitucional por desrespeitarem a dignidade da pessoa humana. Mantendo-se essas mudanças, haveria um retrocesso quanto às garantias sociais conquistadas, além de violar os princípios de proteção aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, Luiz Alberto David, Júnior, Vidal Serrano Nunes. **Curso de Direito Constitucional**. 21.ed.rev. atual. São Paulo: Editora Verbatim, 2017.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. 8 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção sinopses jurídicas; v. 28).
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2013.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- _____. **Direito Constitucional**. 6 ed. rev. Coimbra: Almedina, 1993.
- CONJUR. **STF decidirá se direito trabalhista negociado se sobrepõe ao legislado**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-nov-06/stf-decidira-direito-trabalhista-negociado-sobrepoe-legislado>> Acesso em: 28 maio 2021.
- COUTO, Hudson de Araújo. **Fisiologia do Trabalho Aplicada**. Belo Horizonte: Ibérica, 1978.
- CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº. 13467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. In. SILVA, Alessandro da, PESSOA André Magalhães, DRUCK, Graça, SOUZA, Ilan Fonseca de, WANDELLI, Leonardo Vieira, SCIENZA, Luiz Alfredo, MAENO, Maria, PARREIRAS, Mario. REIS, Odete Cristina Pereira, RODRIGUES, Otávio Kolowski, DUTRA, Renata Queiroz, CARVALHO, Sarah de Araújo. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília. Gráfica Movimento, 2017.
- HART, Herbert L. **O Conceito de Direito**. Trad. A. Ribeiro Mendes, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2007.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Conheça a OIT**. Youtube. 2017. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=DMhhNXB5QEg>> Acesso em: 03 fev. 2021.

-JORNAL JURID. **TST afasta efeito de portaria que fere princípio da razoabilidade.** Disponível em: < <https://www.jornaljurid.com.br/noticias/tst-afasta-efeito-de-portaria-que-fere-principio-da-razoabilidade>> Acesso em: 16 junho 2021.

-JOTA. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado:** Parte I: a melhoria da condição social dos trabalhadores como requisito de validade da negociação coletiva. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/limites-e-possibilidades-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-19042018>>. Acesso em 14 abril 2020

-LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

-LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Direito Constitucional esquematizado.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2020

-LOBATO, Márcia Regina. **Os Limites das Negociações Coletivas Contemporâneas Frente à Reforma Trabalhista.** Revista Síntese. n. 338. Ago 2017. p. 87-101.

-MEGA JURÍDICO. **Flexibilização e desregulamentação trabalhista.** Disponível em: < <https://www.megajuridico.com/flexibilizacao-e-desregulamentacao-trabalhista/>> Acesso em 27 maio 2021.

-MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

-MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

-NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 24 ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.]

-OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador** 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT. Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 28 jan 2021

-PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho.** Salvador: Jus Podium, 2018.

-QUINTILIANO, Leonardo David. **Direitos sociais e vinculação do legislador.** A interpretação constitucional em tempo de crise do Estado social contemporâneo. Tese

(Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas Direito Constitucional) – Faculdade de Direito. Universidade de Lisboa. Lisboa 2018.p. 11 -333.

-STUMM, Raquel Denize. **Princípio da proporcionalidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.

-VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. Noções introdutórias, Relação de Emprego e Contrato de Trabalho. 2 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2016 . vol. I.

_____. **Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança**: Improriedades da “Reforma Trabalhista”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo. v.83, nº4, p. 207-237, out./dez. 2017.