

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

ANDRÉIA FERREIRA DA SILVA

**A CONSEQUENCIA DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

**GUARAPARI - ES
2018**

**ANDRÉIA FERREIRA DA SILVA
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

**A CONSEQUENCIA DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito das
Faculdades Doctum de Guarapari,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. Esp. Rubens dos
Santos Filho.**

**GUARAPARI - ES
2018**

FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: A consequência da redução do intervalo intrajornada na saúde do trabalhador, elaborado pela aluna ANDRÉIA FERREIRA DA SILVA foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de DIREITO das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.**Guarapari, 22 de junho 2018.**

Prof. Rubens dos Santos Filho
Faculdades Doctum de Guarapari
Orientador

Prof. Ricardo José Silveira da Silva
Faculdades Doctum de Guarapari

Prof. Gildázio Klippel
Faculdades Doctum de Guarapari

Que darei eu ao Senhor por todos os benefícios que me tem feito? (Salmo 116:12)

AGRADECIMENTOS

Agradeço eternamente a Deus pela força para enfrentar os obstáculos para vencer. Aos meus pais, José e Penha e ao meu irmão Alexandre, pela compreensão da ausência e pelo incentivo. Ao meu esposo Jardson, por sempre estar ao meu lado me ajudando em tudo, sendo tão compreensivo e me incentivando sempre. Aos professores do Curso de Direito que contribuíram com experiências, paciência e conhecimento. Ao meu orientador, Rubens dos Santos Filho, pela paciência me direcionando durante esse trabalho. Por fim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a realização dessa etapa em minha vida.

A justiça atrasada não é justiça; senão injustiça qualificada e manifesta (RUI BARBOSA).

A CONSEQUENCIA DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Andréia Ferreira da Silva¹

Prof. Esp. Rubens dos Santos Filho²

RESUMO

As normas trabalhistas foram surgindo ao decorrer da história. Dessa forma, essas normas foram reunidas resultando assim na Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com o Decreto-lei nº 5.452 de 1943. Com o passar dos anos a CLT passou por várias mudanças, sendo que a modificação mais recente foi com a Lei 13.476 de 13 de julho de 2017. Diante disso será abordado sobre a alteração da redação sobre o intervalo intrajornada trazido pela reforma trabalhista da Lei 13.476/17. Para atingir o objetivo deste artigo foi preciso usar o estudo da metodologia descritiva e dados de pesquisa bibliográfica. O estudo em questão tem a finalidade de demonstrar a consequência ao trabalhador quanto à redução do intervalo intrajornada trazido pela reforma trabalhista, primeiramente expondo alguns princípios constitucionais e trabalhistas, que garantem direitos ao trabalhador sobre a sua garantia a saúde e, por fim, a análise do acordado sobre o legislado e a consequência da redução do intervalo intrajornada para o empregado abarcado pela reforma trabalhista da Lei 13.476 de 13 de julho de 2017.

Palavras-chave: Intervalo Intrajornada. Reforma Trabalhista. Garantia a Saúde. Retrocesso social. Saúde do Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a redução do intervalo intrajornada, que por sua alteração demonstrou amplo impacto pelas mudanças expostas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, esta aprovou diversos pontos que afetam diretamente na saúde do trabalhador.

Dentre os vários direitos sociais previstos na Constituição Federal, será destacado o direito a saúde que é uma garantia social assegurada pela Carta Magna, o qual o Estado tem o dever de cumprir. Será mencionado, também, o

¹ Graduando em direito. E-mail: .andrea_fereira@hotmail.com

² Professor Especialista em Direito Processual Civil. E-mail: rubensfilhoadv@outlook.com

princípio do não retrocesso social, que é um princípio constitucional que assegura que após uma implementação de um direito pelo Estado, não pode regressar, ou seja, não pode realizar algo que venha desfazer daquele direito que estava em desfrute, sem que tenha uma norma para recompensar proporcionalmente.

Após, serão mencionados alguns princípios trabalhistas como o princípio da proteção, que fora criado devido à observação quanto à hipossuficiência do trabalhador, o princípio da irrenunciabilidade de direitos que é considerado um dos mais importantes da relação trabalhista, visto que proíbe que o trabalhador tenha suprimido múltiplos direitos garantidos pelas fontes trabalhistas.

Em seguida, será mencionado o intervalo intrajornada na redação antiga, a qual garantia o intervalo de 1 hora intrajornada para o descanso e refeição, permitindo a redução apenas através de análise do Ministério do Trabalho, sendo necessário esse intervalo de uma hora, reforçando a necessidade através de doutrinas e jurisprudências.

Posteriormente, será mostrada a nova redação exposta pela Lei 13.476/17, mencionando o que foi alterado com relação ao intervalo intrajornada, o qual poderá ser reduzido para até 30 minutos, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo, conforme o *caput* do art. 611-A da referida legislação, não necessitando mais de anuência do Ministério do Trabalho.

Por fim, após essa explanação sobre a antiga e a nova redação com relação ao intervalo intrajornada, serão apresentados alguns pontos negativos de acordo com posicionamento doutrinário e jurisprudenciais, demonstrando que essa permissão da lei para que o intervalo intrajornada possa ser reduzido para até 30 minutos, acarretará várias consequências para o trabalhador de forma significativa, principalmente com relação à saúde, o qual depende do intervalo para que possa se recuperar fisicamente e psicologicamente e, também realizar suas refeições com o mínimo de dignidade, sendo um direito conquistado e garantido pelo Estado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Das garantias sociais e dos princípios constitucionais

Existem diversas garantias sociais previstas na Constituição Federal de 1988, dentre as quais será destacado o direito a saúde, o qual é um direito fundamental assegurado pela Carta Magna.

A saúde é um requisito essencial para continuidade da vida, direito fundamental previsto no *caput* do artigo 5º, da Constituição Federal. Dessa forma, a saúde é parte do direito à vida, não existindo vida sem a saúde.

2.1.1 Do direito à saúde

A garantia a saúde se encontra abarcada no artigo 196 da Carta Magna (CF, 1988):

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

Em relação ao que diz o referido artigo, Mendes e Branco (2015), comenta cada ponto, dos quais vale destacar o “direito de todos” e o “dever do Estado”. Com relação ao primeiro, aqueles autores informam que

Direito de todos: É possível identificar na redação do artigo constitucional tanto um direito individual quanto um direito coletivo de proteção à saúde. Dizer que a norma do art. 196, por tratar de um direito social, consubstancia-se tão somente em norma programática, incapaz de produzir efeitos, apenas indicando diretrizes a serem observadas pelo poder público, significaria negar a força normativa da Constituição.

A dimensão individual do direito à saúde foi destacada pelo Ministro Celso de Mello, do Supremo Tribunal Federal, relator do AgR-RE 271 .286-8 / RS, ao reconhecer o direito à saúde como um direito público subjetivo assegurado à generalidade das pessoas, que conduz o indivíduo e o Estado a uma relação jurídica obrigacional [...] (MENDES; BRANCO, 2015, p. 660).

Portanto, a proteção à saúde trata-se de um direito social, sendo tanto um direito individual quanto coletivo, e que deve fazer valer a força normativa Constitucional.

Os mesmos autores relatam o dever do Estado de prestar a saúde, que é um dever fundamental por parte dos entes federativos. Assim, eles identificam que

Dever do Estado: O dispositivo constitucional deixa claro que, para além do direito fundamental à saúde, há o dever fundamental de prestação de saúde por parte do Estado (União, Estados, Distrito Federal e Municípios). O dever de desenvolver políticas públicas que visem à redução de doenças, à promoção, à proteção e à recuperação da saúde está expresso no art. 196. Essa é uma atribuição comum dos entes da federação, consoante art. 23, II, da Constituição. (MENDES; BRANCO, 2015, p. 661)

Novelino (2014, p. 1030) menciona sobre a seguridade a saúde ter caráter fundamental e está entre os direitos fundamentais sociais

por ser indissociável do direito à vida e da dignidade da pessoa humana, o direito à saúde possui um caráter de fundamentalidade que o inclui, não apenas dentre os direitos fundamentais sociais (CF, art. 6º), mas também no seletor de direitos que compõem o *mínimo existencial*.

O artigo que promove à saúde como sendo dever do Estado, é direito de todos (CF, art. 196), está fundido em uma norma de estrutura principiológica que determina metas a serem demandadas pelo Estado sem caracterizar a forma a ser empregada para tanto (NOVELINO, 2014).

Vale ressaltar, que a responsabilidade da garantia à saúde é do Estado, conforme descrito na CF, art. 23, II, mas todos os entes federativos se responsabilizam juntamente (NOVELINO, 2014).

Com relação à efetivação das ações e serviços de saúde, Lenza (2017) frisa o que dispõe na CF, art. 197, que cabe ao Poder Público planejar sobre a regulamentação, fiscalização e controle das ações e serviços de saúde, sendo a execução destas realizadas de forma direta ou por meio de terceiros, podendo ser, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

O artigo 200, inciso II, da CF (CF/1988), também assegura sobre o Estado garantir a saúde ao trabalhador, “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”.

2.1.2 Princípio do não retrocesso social

De acordo com Andrade (1976) *apud* Novelino (2014) a vedação de retrocesso está ligada ao princípio da segurança jurídica, pois os direitos sociais, econômicos e culturais devem ter uma garantia de segurança dos acontecimentos ou posicionamentos jurídicos elaborados pelo legislador ao efetivar as respectivas normas.

Quanto a esse princípio, Mendes e Branco (2015, p. 644 e 647) diz o seguinte:

A aplicação da chamada *proibição de retrocesso* aos direitos sociais tem conquistado destaque nas Cortes Constitucionais, em especial em momentos de crise e durante a realização de políticas de austeridade. Trata-se de princípio segundo o qual não seria possível extinguir direitos sociais já implementados, evitando-se, portanto, um verdadeiro retrocesso ou limitação tamanha que atinja seu núcleo essencial [...].

Embora se possa entender que a proibição de retrocesso tem em vista assegurar a preservação de direitos consolidados, especialmente aqueles direitos de caráter prestacional, não se pode olvidar que vicissitudes de índole variada podem afetar a capacidade do Estado de garantir tais direitos na forma inicialmente estabelecida. Daí a necessidade, portanto, de se compreender *cum grano salis* tal garantia e de não lhe conferir caráter absoluto contra revisão ou mudanças.

Portanto o princípio do não retrocesso expõe que os direitos sociais não podem sofrer retrocesso, sendo uma garantia do Estado o qual deve ser efetivado.

2.2 Princípios de direito do trabalho

Dentre os princípios de direito do trabalho que dão segurança para o trabalhador, vale destacar o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade de direitos, sendo que o primeiro foi criado devido à hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador e o segundo criado para assegurar os direitos do empregado para que não renuncie preceitos trabalhistas.

2.2.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção foi idealizado e é aplicado devido à consideração da hipossuficiência do trabalhador, pois na relação jurídica com o empregador aquele é considerada a parte mais fraca.

De acordo com Delgado (2017, p. 213), o princípio da proteção em que o Direito do Trabalho se fundamenta, com suas normas, pressupostos e princípios sendo uma estrutura à parte hipossuficiente, “visando retificar (ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. [...] Parte da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho”.

De acordo com Martins (2018, p. 135), “pode ser desmembrado o princípio da proteção em três: (a) o *in dubio pro operatio*³; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador”.

O *in dubio pro operatio*, é que em caso de dúvida, ao verificar uma lei que extingue uma norma trabalhista, deve ser aplicado à regra mais favorável ao empregado. Não sendo aplicado totalmente ao processo do trabalho, pois, de início, haveria dúvida, não podendo determinar em prol do empregado, porém, seguir os critérios dos arts. 818 da CLT, e 373 do Código de Processo Civil, e analisar de quem é o ônus da prova no caso efetivo (MARTINS, 2018).

De acordo com Martins (2018), o preceito da norma mais favorável, está previsto de forma tácita no *caput* do art. 7º da CF/88, que dispõe “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. São determinados mínimos direitos no art. 7º da CF, os quais são concluídos pela vontade das partes ou pela legislação ordinária. Tendo a finalidade de melhorar as condições de trabalho. A Constituição da OIT, em seu artigo 19,8 estabelece que seja aplicada a norma mais favorável ao empregado.

Com relação à norma mais favorável esta se divide em três formas, de acordo com Martins (2018, p. 135):

(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escada hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 611-A da CLT mostra que é possível estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador, até porque o referido preceito é exemplificativo, pois usa a expressão “tais como”.

³ Expressão que significa na dúvida em prol do trabalhador

Assim, o autor quer dizer, através dessas três formas da norma mais favorável, que é direito do trabalhador ter a sua proteção para melhor condição social dos seus direitos, e que a norma seja interpretada e aplicada a mais favorável em seu favor.

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida que os benefícios que já foram conquistados, não devem ser alterados para piorar a situação, pois são mais benéficos para o trabalhador. É o direito adquirido que diz no art. 5º, XXXVI, da CF/88, da circunstância de o trabalhador já ter obtido determinado direito que não pode ser alterado, se causar prejuízo para o trabalhador, como descreve o art. 468 da CLT. (MARTINS, 2018).

Já Delgado (2017, p. 214) diz que “desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado”.

Portanto, para esse doutrinador, o Princípio da Proteção não se desdobra apenas em princípio do *in dubio pro operatio*, o da aplicação da norma mais favorável e o princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, mas sim, seria extenso a todos os princípios, institutos e regras que integram essa esfera jurídica.

2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Esse princípio pode ser considerado um dos mais importantes da relação trabalhista, pois impede que o trabalhador perca vários direitos assegurados pelas múltiplas fontes do direito do trabalho. Visto que, se pudesse o empregado renunciar a direitos, possivelmente isso iria acontecer por imposição do empregador, pois esse sabendo da possibilidade da renúncia daquele certamente iria forçar a renúncia a direitos.

Assim sendo, a regra é que o trabalhador não pode renunciar os direitos trabalhistas. Portanto, não é admitido que o trabalhador renuncie as suas férias, por exemplo. Caso isso ocorra, o ato do operário não será válido, e o obreiro poderá reclamar na Justiça Trabalhista (MARTINS, 2018).

É definido pelo art. 9º da CLT (BRASIL, 1943) que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O trabalhador tem a permissão de renunciar os seus direitos se estiver perante o juízo, desse modo não poderá ser dito que o empregado estará sendo obrigado a renunciar. A renúncia não poderá ocorrer se o trabalhador estiver na empresa, pois poderá ser fraudado. Também, é permitido ao trabalhador conciliar, referindo-se a um feito recíproco (MARTINS, 2018).

Entende-se a transação permissões recíprocas. Diante disso, é bilateral. Sendo unilateral a renúncia. A transação tem o objetivo de evitar litígios (MARTINS, 2018).

Para Martins (2018), a transação entende-se como direito incerto. Já a renúncia concerne o término do direito. A transação refere-se o fim da obrigação.

Esse princípio é tratado por Delgado (2017, p. 217) como Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, que sobre o qual descreve o seguinte:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: e que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

Portanto, a indisponibilidade aos direitos trabalhistas é para tentar ajustar, dentro da legalidade, as partes da relação empregatícia.

Delgado (2017) diz que é comum à doutrina usar expressão pra esse princípio de *irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*. Sua matéria é a mesma já descrita, apenas é usado um termo diferente. No entanto, a expressão irrenunciabilidade não aparenta ser apropriada a mostrar a abrangência do princípio ressaltado. Como se sabe, a renúncia é uma ação unilateral. O princípio exposto é mais do que o ato unilateral, intervindo também nos atos *bilaterais* de disposição de direitos, por conseguinte, a transação. Não terá validade tanto à renúncia quanto a transação que acarrete de forma objetiva dano ao trabalhador, de acordo com a norma trabalhista.

2.3 Intervalos para descanso

Iniciando o estudo sobre o instituto do intervalo para descanso na jornada de trabalho, merece destacar inicialmente um breve relato sobre os aspectos conceituais do mesmo, relatando de maneira sucinta sobre suas principais classificações doutrinária, bem como acerca do entendimento mais atualizado do assunto.

2.3.1 Aspectos Conceituais

Para assinalar os intervalos para descanso, são utilizadas as denominações *pausa*, *períodos de descanso* ou *intervalo para descanso*. *Pausa* é a suspensão temporária de ação, som ou movimento. Não tem um conceito técnico, mas genérico. *Período de descanso* refere-se ao tempo entre duas situações; uma fase, que pode ser confundido com as férias ou com o descanso semanal remunerado, que não deixam de ser períodos de descanso, em que o trabalhador renovará suas energias gastas no ano, no primeiro caso, e no segundo caso, na semana. Período de descanso seria o gênero, do qual seria espécie o intervalo (MARTINS, 2018).

Na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, existem os períodos de *intervalos para descanso*, que serve para o empregado descansar ou se alimentar, não prestando serviços durante esse período (MARTINS, 2018).

Como descrito acima, existem vários tipos de períodos de descanso, porém, será exposto a seguir apenas o intervalo intrajornada que diz respeito à jornada de trabalho (MARTINS, 2018).

De acordo com Martins (2018, p. 853)

A natureza jurídica do intervalo para refeição compreende a obrigação do empregado de não trabalhar para repousar ou se alimentar, assim como o empregador deve se abster de exigir trabalho do empregado nesse período. Diz respeito a norma de ordem pública absoluta e o interesse do Estado em preservar a saúde e a higidez física do trabalhador. Não pode ser modificado pela vontade das partes ou por norma coletiva.

O intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal. Serve, também, para descansar para retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo. Evita que ocorram acidentes, em razão da fadiga física do trabalhador. Fazer a refeição de forma corrida pode trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo.

Portanto, o autor deixa bem claro que é necessário o trabalhador realizar esse intervalo para o seu bem estar físico e emocional.

Delgado (2017, p. 1077) classifica os intervalos intrajornadas em *Intervalos Comuns e Especiais e Intervalos Remunerados e Não Remunerados*:

a) Intervalos Comuns e Especiais — A primeira tipologia (intervalos comuns e especiais) constrói-se em função da participação maior ou menor dos intervalos no conjunto das jornadas laborais que caracterizam as diversas categorias profissionais. Em face desse critério comparativo, os intervalos podem ser considerados *comuns*, quando abrangentes das diversas categorias integrantes do mercado de trabalho, ou *intervalos especiais*, que são os característicos apenas de certa categoria profissional ou do exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas.

É intervalo comum o espaço de tempo de uma a duas horas para descanso e refeição que deve intercalar jornadas seguidas superior a seis horas como descreve o art. 71 da CLT. Integra-se também nesse grupo o intervalo de 15 minutos para descanso em jornadas seguidas superiores a quatro horas, de acordo com o art. 71 da CLT. Da mesma forma o intervalo para recuperação térmica mencionado no art. 253 da CLT e na Súmula 438 do TST (Delgado, 2017).

É considerado intervalo especial o de 10 minutos a cada 90 minutos laborados em serviços duradouros de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculo, conforme art. 72, CLT e a Súmula 346 do TST. Também inclui-se nesse grupo o intervalo de 15 minutos a cada 3 horas contínuas de trabalho em minas de subsolo, conforme art. 298 da CLT (Delgado, 2017, p. 1077).

b) Intervalos Remunerados e Não Remunerados — A segunda tipologia (intervalos remunerados e não remunerados) constrói-se em função da integração (ou não) do lapso temporal do intervalo na correspondente jornada laboral obreira, conduzindo a remuneração (ou não) do respectivo intervalo. Em face desse critério comparativo, os intervalos podem ser chamados de *remunerados*, que são aqueles que integram a jornada laboral do trabalhador para todos os fins, ou intervalos *não remunerados*, os quais não compõem a jornada laboral obreira.

O intervalo remunerado é o mencionado pelo art. 72 da CLT (10 minutos em cada 90 minutos laborados em serviços permanentes de mecanografia — datilografia, escrituração ou cálculo — ou serviços de digitação como descrito na Súmula 346 do TST) (DELGADO, 2017).

Os dois períodos temporais referidos no art. 71 da CLT, são exemplos de intervalos não remunerados (de 1 a 2 horas em jornadas contínuas superiores a 6

horas diárias e o intervalo de 15 minutos em jornadas contínuas superiores a 4 horas) (DELGADO, 2017).

Acerca desta última tipologia cumpre destacar que o padrão normativo geral trabalhista é que os *intervalos intrajornadas* formam, de início, intervalos de tempo não remunerados, visto que não são tempo trabalhado, nem tempo às ordens do empregador. Dessa forma, somente quando a ordem jurídica expressamente estabelecer a inclusão do intervalo na jornada é que passarão a gerar o resultado remuneratório aqui referido (DELGADO, 2018).

Desse modo, o intervalo intrajornada tem a finalidade de evitar o cansaço mental e físico, diminuindo a possibilidade de acidentes do trabalho. A jornada de trabalho realizada durante o dia tem a expressão ativa. Já o intervalo tem a expressão negativa, para que o empregado possa se alimentar e descansar, não exigindo trabalho (MARTINS, 2018).

2.4. Intervalos intrajornada

Os intervalos intrajornada são os que são realizados respectivamente na jornada de trabalho.

O art. 71 e seu § 1º da CLT (BRASIL, 1943), serve como exemplo de intervalo intrajornada

em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Portanto, se verifica que, se o empregado trabalhar menos de 4 horas por dia, não será obrigatório a conceder qualquer intervalo. Já na jornada de 4 até 6 horas, será obrigatório um intervalo de 15 minutos. Se a jornada durar mais de 6 horas, será concedido um intervalo de, no mínimo, 1 hora até 2 horas. Sendo a jornada de 4 horas, não haverá intervalo (MARTINS, 2012).

De acordo com Martins (2012), o trabalhador do sistema parcial de 5 horas diárias terá o intervalo de 15 minutos.

O intervalo é proporcionado para o trabalhador descansar e se alimentar, restabelecendo seu organismo para que possa continuar a jornada de trabalho (MARTINS, 2012).

De acordo com Martins (2012, p. 566) “o intervalo não pode ser concedido no início da jornada, pois não representa pausa para repouso, pois nem sequer se iniciou o trabalho. O trabalhador ainda não está cansado para repousar”.

Assim, também entende os principais Tribunais sobre o tema em comento:

INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO NO INÍCIO DA JORNADA. VIOLAÇÃO AO ART. 71 DA CLT. A concessão do intervalo intrajornada no início da jornada de trabalho equivale à supressão desse intervalo, porquanto frustra o objetivo da norma prevista no artigo 71 da CLT, que é o de restabelecer as forças do empregado e manter sua higidez física e mental, depois de considerável tempo de labor de forma ininterrupta. Recurso não provido.
(TRT-24 00240779320155240086, Relator: MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA, 1ª TURMA, Data de Publicação: 15/04/2016)

Também, o intervalo não pode ser proporcionado ao final da jornada, pois o seu objetivo é proporcionar o momento para o trabalhador se alimentar e descansar durante a jornada de trabalho (MARTINS, 2018).

O intervalo não pode ser dividido em diversas vezes durante o dia. Deve ajustar-se, de forma contínua, a um período de 1 hora ou 15 minutos no mínimo. Intervalos fracionados durante a jornada não representam o que está previsto no art. 71 da CLT (MARTINS, 2012).

Conforme Martins (2012, p. 566), “se o trabalho do empregado não for contínuo, sofrendo várias interrupções, não terá direito o obreiro a intervalo para refeição e descanso, pois provavelmente já o terá feito”.

Martins (2012, p. 566) diz ainda que

O intervalo tem que ser de, no mínimo, uma hora, mas pode ser superior a esse horário, até duas horas. Assim, o empregador pode conceder, *v.g.*, um intervalo de uma hora e 30 minutos, uma hora e 55 minutos. Para que o intervalo seja superior a duas horas, há necessidade de acordo escrito com o empregado, seja por intermédio de cláusula do contrato de trabalho ou termo separado, ou de contrato coletivo. Em relação a este último, deve-se entender que seria o acordo ou convenção coletiva, que é a atual denominação do contrato coletivo a que se referia a CLT em 1943.

Portanto, o autor deixa muito bem claro que o intervalo tem que ser de no mínimo uma hora, podendo ser superior a esse horário até duas horas. Para ser superior a essas duas horas, dependerá de acordo escrito com o empregado.

De acordo com Martins (2012), o trabalhador com jornada das 22 às 5 horas, terá um intervalo de uma hora e não de 52'30 seg., visto que o art. 71 da CLT não faz essa separação, e o art. 73 da CLT não discorre sobre esse assunto.

O intervalo de 1 hora somente pode ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho e ouvido a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que seja analisado se o local está de acordo com as determinações referentes à estrutura dos refeitórios e quando os referentes empregados não estiverem sob regime de horas extras, conforme § 3º do art. 71 da CLT. A lei não estabelece qual o limite da diminuição, compreende-se de uma orientação administrativa, que a redução seria de até 30 minutos, que condiz ao intervalo mínimo para se alimentar. O Ministério do Trabalho tem concedido intervalos de 40 minutos, nos horários noturnos (MARTINS, 2012).

Martins (2012, p. 567) menciona que

apenas o Ministério do Trabalho é que pode reduzir o intervalo e não por meio de norma coletiva (§ 3º do art. 71 da CLT). A norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal e não tem, portanto, valor. Não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto a direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato e não está na esfera de negociação do sindicato, por se tratar de norma de ordem pública.

Portanto, para ocorrer à redução do intervalo intrajornada tem que ser conforme os critérios do § 3º do art. 71 da CLT.

A norma coletiva é proibida a supressão ou a redução de intervalo, pois a concessão do intervalo previsto no art. 71 da CLT é regra de ordem pública, de saúde e de higiene do trabalho (MARTINS, 2012).

Vale frisar que, redução ou supressão de intervalo são coisas distintas de redução ou compensação da jornada, pois o intervalo refere-se à necessidade de alimentação e descanso. Por isso, se aplica o § 3º do art. 71 da CLT e não o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal (MARTINS, 2012).

Quanto a não concessão do intervalo intrajornada, assim dispõe o § 4º do art. 71 da CLT (BRASIL, 1943):

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

De acordo com Martins (2012), parece que o legislador andou na contramão, pois a finalidade principal sempre foi o de conceder o intervalo intrajornada ao empregado, de preservar a integridade psicossomática do trabalhador, ou seja, o Estado determinar normas com a finalidade do intervalo de fato fosse gozado, com o propósito do obreiro realmente pudesse descansar. Nesta ocasião, pode acontecer de muito empregador determinar que o obreiro trabalhe durante o intervalo, pagando-o com o adicional, visto que há previsão na lei.

Em tese, esse pagamento serve para o empregador não exigir que o empregado trabalhe no intervalo (Martins, 2012).

Então, o intervalo não concedido ao empregado deverá ser pago com o adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, mesmo que não exceda a jornada de oito horas, isso a partir da edição do § 4º do art. 71 da CLT (MARTINS, 2012).

De acordo com Martins (2012), a natureza do intervalo não concedido é de pagamento em compensação. A norma do § 4º do art. 71 da CLT pretende incentivar o empregador a conceder o intervalo e a compensar o empregado quando trabalha no intervalo. Não retrata hora extra. O que ultrapassa a jornada normal é que é hora extra, como de 8 horas ou módulo semanal de 44 horas. Não representa hora extra o intervalo não concedido ao empregado.

Martins (2017, p. 569) explica mais sobre a hora extra e o pagamento do intervalo não concedido, relacionado ao § 4º do art. 71 da CLT

Em razão da determinação da Lei nº 8.923/94, que acrescenta o § 4º ao art. 71 da CLT, uma coisa será ultrapassar o período de oito horas diárias e 44 semanais, que dará ensejo à hora extra; outra coisa será a não concessão de intervalo, em que a lei já determina o pagamento do adicional pelo intervalo não gozado pelo empregado. São, portanto, situações distintas, dando a lei dois tratamentos para cada uma delas.

O adicional é de pelo menos cinquenta por cento. Isso significa que o regulamento de empresa, a norma coletiva, o contrato de trabalho podem prever o pagamento com adicional superior a 50% do intervalo não gozado. No entanto, não é permitido usar o adicional para pagar horas extras mencionado na norma coletiva,

visto que trata de remuneração para jornada extraordinária e não de intervalo (MARTINS, 2012).

A Súmula 437, IV do TST, trata também sobre a remuneração do intervalo não concedido ao empregador:

Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Quanto ao intervalo mínimo de uma hora, assim rege a Jurisprudência

INTERVALO INTRAJORNADA. INFERIOR A UMA HORA. PAGAMENTO INTEGRAL COM ADICIONAL MÍNIMO DE 50%. SÚMULA 437 DO C. TST. A concessão de intervalo intrajornada, em período inferior a uma hora, não alcança o fim social insculpido na norma trabalhista, qual seja, a reposição das forças do trabalhador, após a alimentação e descanso. A fruição parcial do intervalo gera o direito ao pagamento da integralidade da parcela com adicional mínimo de 50% e reflexos, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT e da Súmula 437/TST. Recurso da reclamada não provido. INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. [...] (TRT-24 00256309420135240071, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 27/11/2015)

Portanto, se verifica que é necessário a concessão do intervalo mínimo de uma hora para cumprir a finalidade da norma, e a concessão parcial desse intervalo gera o direito ao pagamento integral com acréscimo de 50%, conforme amplamente destacado pelos entendimentos doutrinários e jurisprudências acima colacionados.

2. 5 Alteração do intervalo intrajornada na nova legislação

A reforma trabalhista promulgada pela Lei nº 13.476/17 (BRASIL, 2017), trouxe em seu art. 611-A e inciso III o seguinte:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Este inciso não alterou art. 71 da CLT, o qual determina um intervalo intrajornada de no mínimo uma hora em jornadas superiores a seis horas.

Porém, a nova redação não está em acordo com o instituto do § 3º, art. 71 da CLT (BRASIL, 1943), comentado no capítulo acima

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Visto que, o intervalo intrajornada poderá ser negociado e reduzido de no mínimo 1 hora para uma jornada maior que 6 horas, para no mínimo 30 minutos, independente do especificado no artigo mencionado acima. Assim, como a normatização da Súmula 437 do TST, citada acima, refere-se de forma a prevenir acidentes de trabalho e em especial à saúde no local de trabalho que não poderiam dispor por meio de negociação coletiva, mesmo sendo vontade do empregado e empregador (WOLLMUTH, et al., 2017).

Em relação a convenções e acordos coletivos, o art. 620 da CLT (BRASIL, 2017), rege que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Desta forma, as convenções coletivas podem estabelecer condições de trabalho diversas das determinadas na lei trabalhista se verificarem ao trabalhador um nível elevado. Mas com a nova redação, as empresas e os sindicatos poderão negociar situações de trabalho diferentes das prevista em lei mesmo que as condições determinadas não sejam tão favoráveis aos trabalhadores, visto que o art. 620 trouxe uma grande mudança (WOLLMUTH, et al., 2017).

Portanto o acordo realizado por uma empresa terá mais validade do que uma convenção determinada à integralidade de uma categoria profissional, pois a redação do art. 611-A, diz que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre o intervalo intrajornada, ressaltando a força de lei conferida a estes regimes (WOLLMUTH, et al, 2017).

Ainda, com relação ao intervalo intrajornada, a Lei nº 13.476/17 (BRASIL, 2017) alterou a redação do § 4º do art. 71 da CLT

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

implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Portanto, a nova lei alterou a redação quanto ao pagamento do intervalo intrajornada não gozado pelo empregado, passando o empregador a ter que remunerar apenas os minutos do intervalo não usufruídos pelo empregado, deixando de pagar a integralidade da hora como era na redação anterior.

De acordo com Delgado e Delgado (2017), a nova redação implementada, tem caráter indenizatório e não salarial à contraprestação pelo trabalho exercido no período do intervalo intrajornada, em desrespeito ao direito de descanso.

Delgado e Delgado (2017, p. 76) dizem ainda que

As normas jurídicas que regulam os intervalos intrajornadas são imperativas e direcionadas à preservação da saúde e segurança obreiras. Seu desrespeito, na prática contratual, implica o pagamento do referido período como se tempo efetivamente trabalhado fosse. Como esse lapso temporal assume a natureza de componente da própria jornada de trabalho, ele deve ser remunerado como salário (e não como indenização, obviamente).

Por conseguinte, pode ser compreendido que o intervalo intrajornada é para a preservação da saúde do trabalhador, e o seu descumprimento gera o pagamento do alegado período, que deve ser remunerado como salário e não como indenização, pois integra a jornada de trabalho.

2.6 A consequência da redução do intervalo intrajornada na saúde do trabalhador

A conquista aos direitos trabalhistas sempre foi através de grandes lutas, levando-se vários anos para a classe trabalhadora alcançar direitos básicos.

Para acontecer às grandes mudanças no mundo da relação de trabalho levaram-se anos, tendo à classe trabalhadora feito vários movimentos sociais e lutado muito para a conquista de direitos.

De acordo com Nascimento (2011), a ação dos trabalhadores e os movimentos sociais fez com que o Estado tomasse uma posição, colaborada pelas novas ideias influenciada pelos ideais que se revelavam nos outros países, voltados para melhorar a situação dos trabalhadores e para que a justiça social fosse realizada.

Conforme Nascimento (2011, p. 60)

O direito do trabalho ganhou consistência e autonomia, impondo-se na ciência jurídica como o ramo do direito que traduz as aspirações da época em que vivemos.

O direito do trabalho tende à realização de um valor: a justiça social. Não é o único meio de sua consecução, mas é uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-a num sentido social, visa a atingir a justiça social.

Dentre os direitos conquistados e a proteção do ordenamento jurídico ao trabalhador, encontra-se o direito ao intervalo intrajornada para que o trabalhador possa fazer sua refeição e descansar durante a jornada de trabalho, para recompor suas energias físicas e mentais.

A Lei nº 13.476/17 trouxe várias mudanças com relação aos direitos trabalhistas, dentre as quais pode ser destacado o *caput* do artigo 611-A, que trouxe a prevalência do negociado sobre o legislado.

De acordo com Delgado e Delgado (2017), houve uma flexibilização inconstitucional da negociação coletiva de trabalho, quando trata-se da prevalência do negociado sobre o legislado.

Segundo Delgado (2017), a Constituição Federal de 1988 afastou do Direito Individual do Trabalho a inflexibilidade que qualificava suas regras ao longo dos anos, autorizando à negociação coletiva sindical adequar, em certa medida, apenas ajustar parte das normas gerais trabalhistas às especificidades e necessidades de elementos profissionais e socioeconômicos.

Essa adequação exposta pela Constituição estabeleceu a flexibilização das normas jurídicas trabalhistas, a qual Delgado (2017, p.67) traz o conceito da seguinte forma:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Para Delgado (2017), a flexibilização trabalhista pode ser *heterônoma* (oriunda de permissivo constitucional ou legal) ou *autônoma* (oriunda de permissivo de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho).

Delgado (2017, p. 68) descreve que a *flexibilização heterônoma* trabalhista são “as situações em que a norma jurídica estatal realiza a própria atenuação da regra legal abstrata em referência ou, ao invés, estipula autorização para que outro agente o faça (em geral, o processo negocial coletivo)”. Nessa proporção, a heterônoma compreende também as normas jurídicas permitidas da própria flexibilização autônoma.

Quanto a *flexibilização autônoma* trabalhista, Delgado (2017, p. 68) descreve que são as situações

em que a negociação coletiva sindical – usualmente autorizada por prévia e específica norma constitucional ou legal – é que realiza, na prática, a atenuação da regra legal abstrata em referência. Esse tipo de flexibilização tem como limite não só a Constituição, como também o disposto na legislação heterônoma estatal e em normas de tratados e convenções internacionais ratificados. Quer isso dizer que essa flexibilização tem de se posicionar dentro dos limites fixados pela ordem jurídica heterônoma estatal.

Delgado (2017, p. 68) ainda diz que “o desrespeito aos limites legais e constitucionais impostos à flexibilização autônoma trabalhista conduz à invalidade da respectiva cláusula inserida no instrumento coletivo negociado”.

O autor cita ainda em sua obra, um exemplo comum de tentativa ilegal de flexibilização autônoma trabalhista na rotina das relações trabalhistas: “diminuição do intervalo para refeição e descanso em jornadas superiores a seis horas, do lapso temporal de uma hora (art. 71, *caput*, CLT) para montante inferior (usualmente, 30 minutos) (DELGADO, 2017, p. 68).

Portanto, é o que trouxe a Lei nº 13.476/17 em seu art. 611-A, inciso III, a possibilidade da redução do intervalo intrajornada por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desrespeitando assim as normas legais e constitucionais, tendo em vista que o intervalo intrajornada diz respeito a normas de saúde, que é uma garantia Constitucional.

De acordo com Delgado (2017), o art. 611-A, permite a extensa prevalência das normas coletivas negociadas em confronto às regras jusindividuais imperativas estatais existentes. Diz ainda, que o artigo em questão determina uma extrema interrupção com o padrão de direitos e de preservação ao trabalho estabelecidos

pela ordem jurídica heterônoma estatal do País, estruturada na Constituição Federal, normas internacionais que vigoram no Brasil e lei federal trabalhista.

Ainda, com relação à redação deste artigo, Delgado e Delgado (2017) compreendem que existe uma rejeição quanto ao *princípio da adequação setorial negociada*.

Sendo um princípio novo na história justralhista, o princípio da adequação setorial negociada rege quanto aos limites e as possibilidades da negociação coletiva. Isto é, os parâmetros de adequação entre as normas jurídicas provenientes da negociação coletiva e as normas jurídicas oriundas da legislação heterônoma estatal (DELGADO, 2017).

Delgado e Delgado (2017, p.78) interpretam que a redação do art. 611-A, *caput*, rejeita o *princípio da adequação setorial negociada*, pois esse estabelece que

a prevalência das normas autônomas juscoletivas sobre o padrão geral heterônomo justralhista fixado, *desde que respeitados os seguintes critérios*: “a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)”.

Sendo assim, pode ser compreendido que a flexibilização não pode ocorrer em normas absolutamente indisponíveis, somente nas relativamente indisponíveis, sendo o intervalo intrajornada uma norma absolutamente indisponível.

Com relação ao inciso III do art. 611-A, Delgado e Delgado (2017) alegam que este desvincula o intervalo intrajornada das medidas de saúde e segurança do trabalhador, com a finalidade de permitir a livre negociação do intervalo para descanso, violando os arts. 5º, § 2º, e 7º, XXII, da Constituição Federal, que versam sobre a seguridade as garantias constitucionais e a garantia a saúde no ambiente de trabalho.

Ao fazer uma ampla leitura, pode ser observado que a redução do intervalo intrajornada infringe vários princípios constitucionais. Dentre os quais, pode ser destacado o princípio da vedação ao retrocesso social, que rege que uma vez concretizado o direito, esse não pode ser diminuído ou esvaziado (LENZA, 2017).

Sendo assim, visando à proteção dos direitos fundamentais e sociais já conquistados pelo Estado.

O intervalo intrajornada é de 1 hora, portanto, não podendo ser reduzido tendo em vista, que é direito concretizado existindo a necessidade desse período de intervalo para a saúde do trabalhador.

Como descreve o § 3º do art. 71 da CLT, que para o limite mínimo de 1 hora para refeição e repouso ser reduzido, o estabelecimento de trabalho tem que passar por uma verificação, tendo todo um critério a seguir, não sendo de qualquer forma. Porém, com a redação no art. 611-A, é como se esse artigo deixasse de ter validade, pois se entende que não dependerá mais de uma avaliação e que basta ter uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho para que o intervalo intrajornada seja reduzido para no mínimo 30 minutos.

Sendo assim, os objetivos do intervalo intrajornada “que concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços” não serão efetuados (DELGADO, 2017, p. 1076).

Pode ser verificado, também, que o *princípio da proteção* não está sendo exercido nessa redação, pois este trata-se da condição mais benéfica ao trabalhador, a qual “deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido”, trazido pelo art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal (MARTINS, 2018, p. 135).

A Constituição Federal de 1988 colocou os direitos fundamentais e essenciais como objetivos, visando sempre à garantia do progresso social. Dentre as suas garantias vale frisar o direito à saúde, o qual é aplicado nas normas trabalhistas, visando sempre o bem estar emocional e físico do trabalhador, porém com a redação do artigo em questão, essa garantia deixa de ser exercida, visto que a norma fica a disposição de convenções e acordos coletivos tendo prevalência sobre a lei.

Portanto, pode ser percebido que a alteração da reforma trouxe vários pontos negativos, principalmente sobre a redução do intervalo intrajornada, pois envolve o direito à saúde que é uma cláusula pétreia prevista na Constituição Federal. Tendo gerado várias discussões e debates, visto que está violando garantias

constitucionais, princípios e direitos essenciais. Tendo como solução a revogação dessa norma.

3 METODOLOGIA

O método da pesquisa utilizado quanto aos fins é descritiva, pois se aproxima mais do objeto de estudo.

Segundo Gil (2002, p. 42) a pesquisa descritiva

têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Pereira (2016, p. 60) diz ainda que a pesquisa descritiva “busca examinar um fenômeno para descrevê-lo de forma integral ou diferenciá-lo de outro. Uma parcela das pesquisas que são realizadas na área das ciências sociais são “descritivas”.

Quanto aos meios e tratamentos de dados a pesquisa é bibliográfica, que de acordo com Gil (2002, p. 44)

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livro e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas [...].

De acordo com Pereira (2016, p. 86) a pesquisa bibliográfica é a “abordagem utilizada para conhecer as contribuições científicas sobre determinado assunto, tendo por objetivo recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre determinado assunto”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como principal objetivo demonstrar a consequência para o trabalhador, principalmente em relação à saúde, com a redução do intervalo intrajornada promulgado pela reforma trabalhista com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

A Lei 13.467/17 trouxe um grande impacto para os empregados, alterando vários pontos, dentre os quais a redação exposta no *caput* do artigo 611-A, sobre a prevalência do acordado sobre o legislado, havendo mais prejuízo do que benefício para o trabalhador, pois os acordos terão foco nos interesses das empresas, e muitos acordos não serão realmente acordos, mas uma determinação ou uma possibilidade para o empregado continuar no trabalho.

A redação do inciso III, do artigo 611-A, trouxe sobre a redução do intervalo intrajornada, que pode ser reduzido até 30 minutos mediante acordo coletivo ou convenção coletiva. Tornando-se o oposto do que regia e garantia a legislação trabalhista, que o intervalo não poderia ser inferior à uma hora, ocorrendo à redução somente através de análise e autorização do Ministério do Trabalho.

Pode ser observado, que a redução do intervalo intrajornada está divergente quanto às garantias constitucionais e aos princípios. Visto que, a Constituição Federal assegura, por meio de seus direitos sociais, o direito à saúde, incluindo a saúde do trabalhador. Regendo também, através do princípio do não retrocesso social que um direito efetivado pelo Estado não pode retroceder, sem que tenha uma norma para retribuir na mesma proporção.

Existem também alguns princípios trabalhistas os quais visam à proteção ao trabalhador, sendo destacado no presente artigo o princípio da proteção, que objetiva a proteção do empregador na relação trabalhista, devido à consideração de sua hipossuficiência, e o princípio da indisponibilidade de direitos, que impede que o trabalhador perca vários direitos assegurados pela legislação trabalhista.

Portanto pode ser analisado que a redução do intervalo fere as garantias e princípios assegurados, elevando os efeitos negativos sobre a saúde do trabalhador. Tendo as modificações da reforma o objetivo de flexibilizar sobre a negociação, houve uma flexibilização inconstitucional da negociação coletiva de trabalho, quando

refere sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, de acordo com doutrinadores.

Visto também a alteração quanto ao pagamento da não concessão do intervalo intrajornada, que na antiga redação do artigo 71, 4§ da CLT, o empregado efetuava o pagamento desse intervalo não concedido com o adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, mesmo que não excedesse a jornada de oito horas, já na redação atual o empregador passa a ter que remunerar apenas os minutos do intervalo não usufruídos pelo empregado, deixando de pagar a integralidade da hora como era na redação anterior.

Devendo ser respeitado os direitos mínimos do trabalhador, inerentes à sua própria dignidade humana, levado em consideração que a redução do intervalo intrajornada pode levar ao estresse ocupacional, refletindo negativamente para o trabalhador.

O ordenamento jurídico, junto com as empresas, tem a responsabilidade de proporcionar e colocar em prática medidas de proteção à saúde e segurança, evitando o prejuízo à saúde do trabalhador, para que não ocorra o retrocesso social que é assegurado pela Constituição federal.

Portanto pode ser analisado através do referido artigo que a redução do intervalo intrajornada demonstra uma violação as garantias constitucionais e, também, que uma legislação especial está tendo mais valia que uma legislação superior.

THE CONSEQUENCE OF THE REDUCTION OF INTRAJORNATED INTERVAL IN WORKER HEALTH

Andréia Ferreira da Silva⁴

Prof. Esp. Rubens dos Santos Filho⁵

ABSTRACT

Labor standards have been emerging throughout history. Accordingly, these standards were consolidated resulting in the Consolidation of Labor Laws, in accordance with Decree-Law No. 5,452 of 1943. Over the years the CLT underwent several changes, and the most recent modification was with the Law 13,476 of July 13, 2017. In the light of this, we will discuss the change in the wording on the intrajornada interval brought by the labor reform of Law 13,476 / 17. To reach the objective of this article it was necessary to use the study of descriptive methodology and bibliographic research data. The study in question has the purpose of demonstrating the consequence to the worker regarding the reduction of the intrajornada interval brought by the labor reform, first exposing some constitutional and labor principles, that guarantee rights to the worker on his health guarantee and, finally, the analysis of the agreement on the legislated and the consequence of the reduction of the intrajornada interval for the employee covered by the labor reform of Law 13,476 of July 13, 2017.

Key words: Interval Intrajornada. Labor Reform. Health guarantee. Social retraction. Worker's health.

⁴ Graduando em direito. E-mail: .andrea_fereira@hotmail.com

⁵ Professor Especialista em Direito Processual Civil. E-mail: rubensfilhoadv@outlook.com

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região*. Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381853400/256309420135240071>> Acesso em: 01 de jun de 2018.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região*. Relator: Marcio Vasques Thibau de Almeida. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381472581/240779320155240086>> Acesso em: 01 de jun de 2018.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Súmula nº 437. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437> Acesso em: 01 de jun. de 2018.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, 1691p.

DELGADO, M. G. DELGADO, G. N. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo : LTr, 2017, 381p.

GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002, 175p.

LENZA, P. *Direito Constitucional Esquematizado*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, 1525p.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, 920p.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, v. 1, 1333p.

MENDES, G. F. BRANCO, P. G. G. *Curso de Direito Constitucional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva. 2015, 1470p.

NOVELINO, M. *Manual de Direito Constitucional*. 9. ed. São Paulo: Forense: Método, 2014, 1127p.

PEREIRA, M. J. *Manual de Metodologia da Pesquisa Científica*. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2016, 196p.

WOLLMUTH, F. C. ROHDE, M. A. MACHADO, V. R. NUNES, C. G. *A Jornada de Trabalho e o Princípio da Proibição ao Retrocesso Social à luz da Nova CLT*. Re(pensando) Direito, Santo Ângelo/RS. v.07. n.14, p. 254-269, jul/dez. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Microsoft/Downloads/555-2072-1-PB.pdf> Acesso em: 31 de mar. de 2018.