Revista Jurídica do Nordeste Mineiro, v 02, 2020/02

A FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO MÍNIMO DO INTERVALO INTRAJORNADA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO

FLEXIBILIZATION OF THE MINIMUM TIME OF THE INTRAJORNATED INTERVAL AND VIOLATION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO REDUCE THE RISKS INHERENT TO WORK

Aurélio Júnio Lopes Leão,

Graduando em Direito pela Fundação Pres.Antônio Carlos – FUPAC, Brasil,

E-mail: aureliojll@hotmail.com.br;

Márcio Júnio Batista Pereira,

Especialista em Direito do Trabalho, Fundação Pres. Antônio Carlos -FUPAC, Brasil.

E-mail:marciojuniotoadv@hotmail.com

Tiago Sena Oliveira

Graduando em Direito pela Fundação Pres. Antônio Carlos – FUPAC, Brasil,

E-mail: tiago.oliveira@copanor.com.br;

Recebido: 02/11/2020 – Aceito: 16/11/2020

Resumo

O intervalo intrajornada é o período destinado a alimentação e ao repouso do trabalhador dentro da jornada de trabalho, de modo a proporcioná-lo um adequado descanso para a recuperação de suas energias. O presente trabalho, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, que analisará a flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva, implementada no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Lei 13.467/2017, também denominada Reforma Trabalhista. A temática é atual e relevante, sendo, inclusive, debatida na doutrina e no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Portanto, a proposta deste estudo é alcançar uma conclusão racional, com base no estudo da legislação, princípios e jurisprudência, sobre a violação ou não ao direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos no ambiente de trabalho, a partir da flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada por negociação coletiva. Com base na pesquisa empreendida, é possível afirmar que o intervalo intrajornada é norma de saúde, higiene e segurança e, portanto, de indisponibilidade absoluta, inadmitindo transação, nem mesmo por negociação sindical, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST e o entendimento da melhor doutrina, pelo que a flexibilização do tempo mínimo viola frontalmente o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Palavras chaves: intervalo intrajornada; direito fundamental; saúde; segurança; flexibilização.

Abstract
The intrajornated interval it is the period destined to the worker's food and rest during the workday, providing adequate rest to recover his energies. The present work is a bibliographic research, which will analyze the flexibility of the minimum time of the intrajornated interval break through collective bargaining, implemented in the Brazilian legal system, through Law 13.467 / 2017, also called Labor Reform. The theme is current and relevant, and is even debated in the doctrine and scope of the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court. Therefore, the purpose of this study is to reach a rational conclusion, based on the study of legislation, principles and jurisprudence, on the violation or not of the worker's fundamental right to reduce risks in the work environment, from the flexibility of the minimum time of the intrajornated interval break by collective bargaining. Based on the research undertaken, it is possible to affirm that the intrajornated interval break is norm for health, hygiene and safety and, therefore, for absolute unavailability, not allowing transaction, not even by union negotiation, according to the jurisprudence of the Superior Labor Court - TST and the understanding of the best doctrine, so the flexibility of the minimum time directly violates the fundamental right to reduce the risks inherent to work.
Key words: intrajornated interval - fundamental right - health - security - flexibility.**1**

1 Introdução

O intervalo intrajornada também denominado intervalo para descanso e refeição, tem a função de permitir o empregado recuperar suas energias durante a jornada de trabalho, regulamentado no art. 71 e 72 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

De forma geral o trabalhador tem no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas de intervalo para descanso quando sujeito a jornada diária de trabalho contínuo que exceda 6 horas de duração, sendo obrigatória sua concessão. Entretanto, com advento da Lei nº 13.467 de 2017, denominada como Reforma Trabalhista, trouxe a possibilidade da negociação coletiva, prevalecer sobre a lei, com a justificativa de tentar conferir maior autonomia às relações de trabalho.

A problemática é a seguinte: a flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada violou o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho? Isso porque o legislador permitiu a prevalência do negociado sobre o legislado, promovendo a desregulamentação de direitos sociais e a flexibilização das relações de trabalho, além da redução do patamar de proteção sobre os direitos do trabalhador, atingindo inclusive as regras pertinentes ao intervalo para repouso, que até então, não seria passível de supressão ou redução, devido sua indisponibilidade.

A temática, objeto da pesquisa é atual e relevante, pois compreende a discussão em questão traz uma reflexão sobre alterações na CLT, advindas da Reforma Trabalhista, recentemente aprovada pelo Congresso Nacional e impulsionada por um movimento ideológico com uma visão reducionista de direitos sociais, que vem ganhando adeptos no Brasil e que alcança direta e indiretamente a vida de trabalhadores e a sociedade de modo geral. Além disso, o intervalo intrajornada é uma questão afeta à saúde, que quando desrespeitado resulta, por exemplo, em um aumento no número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que refletem, inclusive, nos cofres públicos, uma vez que há o dispêndio de recursos públicos para o custeio de tratamento de saúde pelo Sistema Único de Saúde e de benefícios previdenciários.

O estudo trata de revisão bibliográfica, embasado na doutrina de renomados juristas do Direito Constitucional, Trabalhista e Humanos, bem como na análise da Constituição Federal de 1988, da legislação infraconstitucional, supralegal, como os Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil e ainda da jurisprudência dos Tribunais Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Desse modo, objetiva-se, de modo não exaustivo, empreender o estudo sobre a flexibilização do intervalo intrajornada e a violação do direito fundamental de redução dos riscos inerentes ao trabalho, para tanto far-se-á a exposição do valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, a abordagem dos principais princípios do Direito do Trabalho, do direito fundamental dos riscos inerentes ao trabalho, da flexibilização do intervalo intrajornada e da sua caracterização como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

2 Do valor social do trabalho como fundamento da república federativa do brasil

Promulgada no dia 05 de outubro de 1988, a Constituição Federal, conhecida como Constituição Cidadã, estabelece no seu artigo 1º que:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> I - a soberania;
>
> II - a cidadania;

> III - a dignidade da pessoa humana;
>
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
>
> V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988)

Conforme o artigo 170 da Constituição, a ordem econômica, aquela qual rege o sistema econômico adotado no Brasil, funda-se em dois grandes pilares, quais seja a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, dessa maneira, o constituinte, além de privilegiar o modelo capitalista, eleva a valorização da força do trabalho do homem, com o fim de assegurá-lo a existência digna, a partir da aplicação dos ditames da justiça social. (LENZA. 2019, p.2376).

A justiça social se alcança promovendo a igualdade, importante papel exercido pelos direitos sociais. Nesse sentido, ensina Moraes (2018, p.302):

> Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

A Constituição elenca os direitos sociais no seu art.6°, *in verbis:*

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Dentre os direitos sociais, destaca-se os relativos ao trabalho, que possuem proteção especial garantida pela Constituição, os quais são expostos em um rol exemplificativo do art. 7º ao 11, da Carta Magna. Leciona o professor Canotilho e Vital Moreira (1933, p. 285), sobre os direitos sociais trabalhistas:

> [...] a individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstractos, fazendo intervir também o trabalhador como titular de direitos de igual dignidade.

O valor social do trabalho está ligado à melhoria das condições de vida do homem, para além do aspecto econômico abrangendo um aspecto social, sobretudo

de integração do trabalhador na sociedade, ao ser reconhecido como sujeito de direitos e deveres.

3 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios podem ser conceituados como sendo normas fundamentais com forte carga valorativa, servindo para a interpretação e aplicação do direito. Nesse sentido, afirma Delgado (2019, p.222):

> [...] para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o.

O trabalho subordinado é o principal objeto de estudo do Direito do Trabalho. Dito isso, faz-se necessária uma adequação dos princípios gerais do Direito no âmbito de sua incidência, consagrando assim em princípios específicos. Ainda sobre a adequação dos princípios trabalhistas, ensina Delgado (2019, p.228), ao salientar que:

> Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo jus trabalhista. Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do Trabalho perante o conjunto do sistema jurídico em geral.

Portanto, os princípios têm caráter fundamental, na interpretação e consolidação de direitos, em especial no ramo do Direito do Trabalho, em que subsidiam o intérprete na aplicação da legislação protetiva, possibilitando a melhoria da condição social do trabalhador.

3.1 Do princípio da dignidade da pessoa humana

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana possui relevância na tutela dos direitos humanos, tanto é que, fundamentou a elaboração e aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas – ONU em 1948. A DUDH ressalta a dignidade humana com base nos valores de liberdade, de igualdade entre os homens e o espírito fraterno, no seu artigo I. “Todos

os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade". (ONU, 1948).

Nesse sentido Sarlet (2001, p.60), conceitua a dignidade da pessoa humana como:

> [...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

No Brasil, o referido princípio foi erigido a fundamento da República Federativa do Brasil, expressamente no seu art. 1º, inciso III, da CF/88. Embora não seja um princípio exclusivo do Direito do Trabalho, possui ampla aplicação no âmbito das relações laborais, uma vez que tem o condão de resguardar um patamar mínimo civilizatório, que possibilite a valor do trabalho e desenvolvimento profissional e social. Corrobora, nesse sentido, o entendimento de Amorim (2016, p.114):

> A Constituição brasileira alçou o princípio da dignidade humana ao núcleo do sistema constitucional, concretizando-o em todas as normas voltadas à proteção da pessoa humana em suas diversas dimensões, mas, notadamente, em suas condições de fragilidade, seja como criança (art. 227), como idoso (art. 230) ou consumidor (art. 170, V), como pessoa economicamente desamparada (art. 203), portadora de deficiência (art. 203, IV) ou como trabalhador vulnerável à super, exploração capitalista da sua mão de obra (art. 7º) com maltrato à sua saúde, segurança e, enfim, à sua dignidade.

O Estado deve assegurar a todo trabalhador os direitos imprescindíveis para a condição mínima de uma vida digna, elaborando políticas públicas voltadas à garantir a promoção da valorização do trabalho, que assegure assistência à saúde, segurança e previdência em caso de desamparo e que proteja de todas as formas de trabalho desumano e degradante, combatendo por exemplo o trabalho escravo e a descriminação, capazes de impedir a coisificação do trabalhador nas engrenagens do sistema capitalista.

3.2 Do princípio da proteção

As relações de trabalho subordinado são marcadas pelo desequilíbrio entre os sujeitos, com preponderância econômico-social do empregador em detrimento do trabalhador. O princípio da proteção ao trabalhador, surgi da necessidade de equilibrar essa relação, que reconhecida a hipossuficiência do trabalhador estabelece uma superioridade jurídica ao seu favor, para minimizar essa desigualdade. Nesse sentido, enfatiza Barros, (2011, p.142):

> O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsome à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

Do princípio da proteção derivam o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. O princípio *in dubio pro operário*, é a regra de interpretação de norma jurídica, aplicando a mais favorável ao trabalhador. Explica Cassar (2018, p.33):

> Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o exegeta deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que for mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação.

O princípio da norma mais favorável impõe ao legislador e ao aplicador do Direito do Trabalho, quando houver conflito aparente entre normas ou disposições diferentes sobre o mesmo tema, a utilização daquela que seja mais favorável ao trabalhador. Conforme leciona Martinez (2019, p.162):

> O princípio da aplicação da fonte mais favorável baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Assim, usando um exemplo de extrema singeleza, se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno de trabalho que autoriza o pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e a um acordo coletivo de trabalho que determina que a jornada suplementar seja acrescida de 80%, há de preferir-se, evidentemente, a fonte mais favorável.

O princípio da condição mais benéfica, por sua vez, assegura a manutenção das cláusulas que lhe atribuíram vantagens ou benefícios ao longo do curso do contrato de trabalho, vedado ao empregador a sua supressão ou redução. O princípio possui fundamento constitucional no instituto do “direito adquirido”,

consagrado no art. 5º, XXXVI. Ademais, encontra-se consagrado na legislação infraconstitucional, artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que proíbe alterações contratuais lesivas, *ipsis litteris:*

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

Ainda sobre o principio da condição mais benéfica, argumenta Romar (2017, p.68):

> Segundo a regra da condição mais benéfica, a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador. As condições mais favoráveis devem ser verificadas em relação às situações concretas anteriormente reconhecidas ao trabalhador, e que não podem ser modificadas para uma situação pior ou menos vantajosa. Situações pessoais mais vantajosas incorporam-se ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de trabalho, e não podem ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT.

Portanto, entende-se que esse princípio e suas variáveis tem origem na própria essência do Direito do Trabalho, ramo do direito que busca o equilíbrio das relações de trabalho por meio de normas que asseguram direitos e vantagens ao trabalhador por ser a parte mais frágil carecendo de proteção especial.

3.3 Do princípio da irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ou princípio da indisponibilidade veda a renúncia ou transação dos direitos assegurados por lei, em razão do caráter protecionista e imperativo para impedir possíveis manipulações ilícitas praticadas pelo empregador. Encontra previsão legal de forma explícita no art. 9º, da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Vale lembrar que, em regra, o princípio não admite a disposição de direito de indisponibilidade absoluta, mas comporta uma exceção, quando tratar-se de direitos de indisponibilidade relativa. Sobre o princípio, Rodriguez (2000, p.85):

> [...] o princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação

> voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

Considerando a hierarquia existente na relação de trabalho, o princípio em análise é de suma importância para minimizar os efeitos resultantes do temor desta subordinação do trabalhador, que muitas vezes é coagido a negociar seus direitos.

3.4 Do princípio da vedação ao retrocesso social

O princípio da vedação do retrocesso social, conhecido também como *"efeito cliquet",* limita a atuação do legislador de forma a proibir que atue promovendo exclusão, redução ou supressão de direitos fundamentais já garantidos constitucionalmente e reconhecidos na consciência geral. Costa e Carvalho, (2010, p.37), destacam que:

> O princípio da proibição de retrocesso social veda ao legislador subtrair da norma constitucional definidora de direitos sociais o grau de concretização já alcançado, prejudicando sua exequibilidade. Portanto, o princípio da proibição de retrocesso social reclama que seja observado em nosso ordenamento jurídico-constitucional, onde o Estado deve se abster de atentar contra as normas consagradoras de direitos sociais ao adotar medidas de cunho retrocessivo que tenham por escopo a sua destruição ou redução.

Há um caráter progressista que permeia o princípio, na medida em que impõe limites à atuação do Poder Legislativo, impedindo que o Estado reduza ou suprima direitos sociais já consagrados o que traria insegurança jurídica, pois os direitos servem de ponto de partida para ampliação destes e ou conquista de novos, por isso merecem ser preservados.

4 Da redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental

De início, cabe discorrer sobre a definição dos direitos fundamentais, que segundo Silva (1992, p.163-164).:

> No nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que o [ordenamento jurídico] concretiza em garantia de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive.

Os direitos fundamentais vêm se avolumando, conforme as exigências de cada momento histórico, demonstrando ser pretensões que se descobrem a partir da perspectiva de valorização da dignidade humana. Assim, os direitos fundamentais foram inspirados no princípio da dignidade da pessoa humana, os quais buscam sua concretização de fato, no respeito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança, o trabalho e, a propriedade, valores que o direito deve se preocupar em servir, pois são essenciais e integra a própria existência do homem. (BRANCO, 2017, P.132).

A finalidade inicial dos direitos fundamentais foi a de estabelecer proteção ao particular contra atos arbitrários do Estado. Com o passar do tempo, viu-se a necessidade de estender tais direitos às relações entre particulares. A presença dos direitos fundamentais também no setor privado demonstra eficácia horizontal na aplicação das normas que vinculam toda a sociedade, atingindo inclusive as relações jurídicas de trabalho firmadas entre particulares. (BRANCO, 2017, P.160).

Com a evolução do Direito Constitucional e o reconhecimento dos direitos fundamentais como importante instrumento de proteção da dignidade da pessoa humana, revela-se adequada a positivação das pretensões de valores comuns à existência humana em um documento jurídico de vinculação máxima, a Constituição.

A relevância atribuída aos direitos fundamentais pode ser notada logo no preâmbulo da Constituição Federal de 1988, em que constam sinteticamente os valores norteadores do Estado e as razões legitimadoras do estabelecimento de uma nova ordem jurídica. E no corpo do texto constitucional a promoção específica dos direitos e garantias fundamentais, resguardados no Titulo II, em que contidos os direitos individuais, coletivos e sociais. Dentre tais direitos, destaca-se o de redução dos riscos inerentes ao trabalho, que está consagrado no art. 7º, o inciso XXII, que preceitua:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> [...].
>
> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988).

A Constituição admite expressamente que em todo labor existem riscos, motivo pelo qual está escrito “riscos inerentes ao trabalho”. Embora não haja menção expressão sobre a eliminação destes riscos, já que se utiliza a expressão

"redução", isso não significa que não seja possível alcançá-la ou persegui-la, ainda que em um número reduzido de atividades. Tanto é que no âmbito internacional especialmente da Convenção 148 da OIT, artigo 9, a expressão utilizada é "na medida do possível, dever-se-á eliminar todo risco [...]". Ou seja, a busca por riscos cada vez mais baixos é importante, mas prioriza pela eliminação. (OIT, 1977)

Não obstante o constituinte tenha previsto o pagamento de adicionais legais, em atividades penosas, insalubres ou perigosas no artigo 7º, inciso XXIII, não o fez como forma de substituição ou desobrigação do cuidado/dever que o empregador deve adota em relação ao meio ambiente do trabalho, até que medidas mais efetivas sejam adotadas, já que os adicionais tem caráter meramente compensatório e precário. A título de exemplo, cita-se a Súmula 80, do Tribunal Superior do Trabalho, que trata sobre a exclusão do pagamento do adicional de insalubridade na hipótese de neutralização/eliminação de agente insalubre, *in verbis*: "A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional". (TST, 2003).

Ao conferir aos trabalhadores a contínua redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, a Carta Magna assegura um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Essa proteção decorre diretamente da preocupação do legislador constituinte em assegurar a todos, o direito a saúde, já que consta expressamente nos art. 196, e 200, VIII, respectivamente, que:

> Art. 196. 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.
>
> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
>
> [...];
>
> VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988)

Há, portanto, uma integração entre o trabalho, o meio ambiente e a saúde pública, inserindo-se dentro do mesmo interesse público primário, haja alcançar toda a sociedade, constituindo-se em matéria de ordem pública. Nesse aspecto, cabe ressaltar que de acordo com o entendimento científico contemporâneo, o meio

ambiente laboral, resulta de uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condicionam direta ou indiretamente a qualidade de vida do trabalhador.

Um meio ambiente laboral sadio abriga condições, organização e, relações interpessoais do trabalho, continuamente seguras, saudáveis e respeitosas, contido em uma visão de proteção integral do ser humano. Ao passo que, um meio ambiente laboral poluído, apresenta um desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições, da organização e, das relações interpessoais do trabalho, propiciados pela ingerência humana, gerando riscos intoleráveis à segurança e a saúde do trabalhador. (MARANHÃO, 2018, p.1178).

Tanto é que, a Convenção nº 155, da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, da qual o Brasil é signatário, em seu art. 3º, alínea "e", dispõe: "O termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene". (OIT, 1981)

A Constituição permite em seu artigo 5º, § 2º, o reconhecimento de outros direitos e garantias derivados do seu regime e princípios por ela abordados ou dos tratados internacionais dos quais o Brasil seja signatário. A Convenção 155 da OIT é um tratado internacional de status supralegal, que vincula os poderes e entes do Estado bem com toda a sociedade, com força imperativa. Promulgado por meio do Decreto nº 1.254/1994, compromete o Brasil a formular, praticar e reexaminar periodicamente uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho (art. 4, item 1), com a finalidade de prevenir os acidentes e os danos à saúde do trabalhador ou reduzir ao mínimo a medida que for possível as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (art. 4, item 2). (OIT, 1981)

De acordo com a Convenção 155, da OIT cabe às empresas, garantir que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não coloca em risco a segurança e a saúde dos trabalhadores (art. 16, item 1). Cabe também às empresas de acordo o artigo 19, alínea "d", oferecer treinamento apropriado de segurança e higiene do trabalho, e alínea "e" assegurar que os trabalhadores ou seus representantes estejam aptos conforme a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos

os aspectos da segurança e da saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador. (OIT, 1981)

Desse modo, constata-se a proteção especial consagrada na Constituição Federal de 1988 e nos documentos internacionais ao meio ambiente do trabalho, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, que no plano fático/prático, requer uma construção interdisciplinar que utilize de instrumentos técnico-científicos capazes de torná-la efetiva, mobilizados por ação em conjunto no plano internacional pelos Estados, no plano nacional por governos em nível federal, estadual e municipal e nos diferentes poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário, com a participação da comunidade e das empresas.

5 Da flexibilização do intervalo intrajornada

Segundo LEITE (2019, P. 865), o intervalo intrajornada, é aquele "realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso do trabalhador". Encontra previsão constitucional no artigo 7º, e estar regulamentado nos artigos 71 e 72 da CLT.

O intervalo intrajornada também chamado de intervalo de descanso tem como objetivo atender as necessidades de repouso e/ou alimentação dos trabalhadores. De acordo com os artigos supramencionados, nas jornadas de trabalho superiores a 06 seis horas, deve ser, em regra, no mínimo de 1 hora e no máximo de 2 horas. Já nas hipóteses em que a jornada de trabalhos ultrapasse 4 horas, mas não 6 horas diárias, o intervalo será de 15 minutos (BRASIL, 1943). Contudo, a legislação não faz menção a trabalhos com duração de até 4 horas, desobrigando o empregador de sua concessão (MONTEIRO, 2017, p. 76).

Em função da integração ou não do lapso temporal do intervalo intrajornada na correspondente jornada laboral, pode ser remunerado ou não. Em regra, não serão computados na jornada e, portanto, não serão remunerados. Nos intervalos remunerados, denominados especiais, como aqueles concedidos aos trabalhadores nos serviços permanentes de mecanografia (e digitação por equiparação, da Súmula 346, TST) os intervalos são de 10 minutos para cada 90 minutos de trabalho, vedado que o seu tempo seja "deduzidos da duração normal de trabalho." em tese, não foram alcançados pela flexibilização trabalhista (DELGADO, 2019, p. 1130).

A concessão de intervalos para repouso é obrigatória segundo do artigo 71, Caput da CLT (BRASIL, 1943), não admitindo, em regra, a sua supressão ou redução nem mesmo mediante indenização. A sua violação implica no pagamento de natureza salarial sobre o período total, acrescido de no mínimo 50%. Assim é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho – TST, conforme se vê pela redação da Súmula 437.:

> INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. (TST, 2012).

Excepcionalmente o art. 71, §3º, da CLT admite a redução do limite mínimo do intervalo intrajornada, desde que, autorizado por ato do Ministério do Trabalho e Emprego, ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, mediante a constatação de que a empresa atende às exigências quanto aos refeitórios e quando os empregados não laborem em regime de trabalho prorrogado. (BRASIL, 1943)

Isso significa ser inválido dispositivo de convenção ou acordo coletivo que dispense ou reduza o lapso temporal do intervalo intrajornada a patamar inferior ao mínimo legal, sem a licença prévia da autoridade competente. Esse foi o entendimento do TST ao editar a Orientação Jurisprudencial 342, da Seção I Especializada de Dissídios Individuais (SDI – 1), apesar de reconhecer que a CLT no § 5º, do artigo 71, admite exceção nos casos de motoristas rodoviários em transporte coletivo urbano, em razão da natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho.

Aprovada a Lei nº 13.467/2017, advieram alterações significativas, dispondo:

> Art. 71 - [...];
>
> § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017).
>
> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
>
> [...]
>
> III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (BRASIL, 2017).
>
> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
>
> [...]
>
> XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
>
> [...]
>
> Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (BRASIL, 2017)

A partir de então, a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada, gera apenas o dever de pagar o período suprimido e não mais o tempo total, com acréscimo fixo de 50%, que possuem natureza indenizatória na contramão do entendimento consagrado na Súmula 437, do Tribunal Superior do Trabalho.

Dentre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, destaca-se a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT). Com a inclusão do dispositivo permitiu-se a redução dos limites mínimos do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva, para 30 minutos. Redução esta que antes, só era possível, em caráter excepcional, nas hipóteses, dos parágrafos 3º e 5º do art. 71, da CLT.

Além disso, outro ponto bastante controvertido é o de retirada das normas sobre duração do trabalho e intervalos do campo de incidência das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, por meio da inclusão do parágrafo único, do artigo 611-B.

Vale ressaltar, que o após a Reforma Trabalhista a norma que estabelece o tempo mínimo de uma hora para intervalo intrajornada ainda permanece a mesma.

Entretanto, a Lei 13.467/2017 promoveu à relativização da imperatividade da norma, abrindo caminho para legalizar a flexibilização do intervalo para descanso, tornando possível reduzir o tempo mínimo legal de uma hora para até 30 minutos, por meio de instrumentos de negociação coletiva.

5.1 Do intervalo intrajornada enquanto norma de saúde, higiene e segurança do trabalho

O legislador estabeleceu expressamente, no art. 611-B, § único, da CLT, que as normas sobre duração do trabalho e intervalos, não são consideradas como sendo de saúde, higiene e segurança do trabalho para efeitos de negociação coletiva. Tal artifício foi utilizado na tentativa de afastar possível inconstitucionalidade, para legitimar a flexibilização do tempo mínimo de intervalo intrajornada, já que há entendimento sedimentado no âmbito do TST de que normas de saúde e segurança do trabalho não são passiveis de transação. Nesse sentido colaciona o excerto a seguir, *in verbis*:

> "AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . 1. HORAS EXTRAS. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SÁUDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, " CAPUT " e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO . 2. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. SÚMULA 437, I E III/TST . 3. INTERVALO INTERJORNADA. OJ 355/SBDI-1/TST. A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. No caso de atividades insalubres, para regularidade da prorrogação da jornada, é necessário que seja dada licença prévia de autoridade competente em matéria de higiene e saúde (art. 60 da CLT). Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando o regime compensatório em atividade insalubre, é imprescindível a observância da obrigação de haver inspeção e permissão das autoridades competentes, na forma do citado art. 60 da CLT. Isso porque a negociação coletiva trabalhista não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista imperativo e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência com essa nova diretriz, o Tribunal Pleno do TST cancelou a Súmula 349/TST, cancelando também outros verbetes que flexibilizavam a legislação na área de saúde e segurança

> laborais (item II da Súmula 364 e OJ Transitória 4 da SDI-1 do TST). Agravo de instrumento desprovido" (TST-AIRR-1744-59.2013.5.04.0512, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/04/2016).

Sobre as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, afirma Martins Filho (2016, P.164): "As normas de segurança e medicina do trabalho têm por finalidade precípua a prevenção de acidentes de trabalho, aí incluídas as lesões à saúde do trabalhador decorrentes da exposição continuada a agentes nocivos (redução dos riscos inerentes ao trabalho – CF, art. 7º, XXII)".

Os intervalos surgiram da necessidade de limitar a duração do trabalho, principalmente por razões de ordem biológicas, com objetivo em proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, dos problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico, e mental que o labor diário possa causar. (LEITE, 2019, p.830, e 863)

A exposição do trabalhador a certas atividades e ambientes laborais são elementos decisivos a potencializar efeitos nocivos a sua saúde e perigosos a sua segurança. Tal reflexão tem levado a noção de que adequados intervalos no interior das jornadas constitui importantes medidas profiláticas segundo a medicina laboral. Isso significa que as normas relacionadas ao intervalo intrajornada também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. (DELGADO, 2019, p.1122)

Em sentido idêntico é o Enunciado 34, item I, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra (2018, p.64), *in verbis:*

> INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA. I - Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único, da CLT (na redação da Lei 13.467/2017).

Assim, o intervalo intrajornada na qualidade de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, consubstancia em norma de ordem pública, revestida de imperatividade, e coercibilidade, que desperta interesse social, por tratar de direito que exprime o mínimo existencial para o trabalhador como ser humano, revela sua indisponibilidade absoluta, não admitindo ser, em regra, objeto de convenções e acordos coletivos do trabalho.

A Constituição em seu art. 7º, XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como fonte normativa existente no direito brasileiro, que consiste nos meios pelos quais os trabalhadores coletivamente organizados em sindicatos utilizam para a conquista de "outros (direitos) que visem à melhoria de suas condições sociais" descrito no *caput*, do artigo 7º da CF/88. O novel artigo 611-A da CLT incluso pela Reforma Trabalhista inverteu a finalidade constitucional da negociação coletiva ao permite que seus instrumentos sejam usados para suplantar direitos trabalhistas consagrados (MPT, 2017).

O dispositivo promove alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, que inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho. Sendo um preceito legal menos favorável, que deteriora as condições sociais contratuais e ambientais de trabalho, o inciso III do mesmo artigo, apresenta menoscabo ao principio da norma mais favorável (DELGADO, 2017, p.254 - 255).

A flexibilização do tempo de intervalo intrajornada reduz o patamar mínimo civilizatório, por meio da precarização das relações de trabalho e da consequente ampliação dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, em prejuízo à saúde e segurança dos trabalhadores, implicando em retrocesso.

5.2 Do aumento dos riscos do trabalho em decorrência da flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada e a violação ao direito fundamental de redução aos riscos inerentes ao trabalho

As regras sobre a concessão de intervalo intrajornada ostentam natureza de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, pois visam combater os riscos psicofisiológicos resultados da fadiga oriunda do trabalho contínuo. O trabalho contínuo, sem repouso adequado, aumenta a probabilidade de risco de acidentes e do desenvolvimento de doenças ocupacionais, tanto física como mental. Tanto é que Jorge S. Maior (2017) afirma que, o maior número de acidente de trabalho ocorre quando os trabalhadores, já estão cansados.

De acordo Antônio L. Monteiro (2019 p. 323), "não podemos negar as estatísticas segundo as quais o cansaço é um dos fatores desencadeantes do acidente do trabalho". O estresse é um problema presente no ambiente de trabalho

que pode afetar tanto o físico quanto o emocional do trabalhador. Esta exposição tende a abaixa os níveis de atenção do profissional, deixando mais suscetível a cometer erros que podem resultar em acidentes, muitas das vezes fatal. A situação pode ser agravada se somada ao encurtamento dos intervalos para descanso e alimentação regulares. Além de acidentes, pode impactar gradualmente a saúde do trabalhador, levado a sentir a médio ou em longo prazo os sintomas físicos e psíquicos, resultado dos transtornos associados a esse mal.

Após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a preocupação com a segurança no ambiente do trabalho e com a preservação da saúde do trabalhador ficou em segundo plano. É por consequência disso, segundo Jorge S. Maior, é que em "até abril de 2018, já se tinha o registro de 184.519 acidentes do trabalho no Brasil, com 653 mortes" e o resultado é que "em 2018, o número de mortes por acidentes de trabalho volta a crescer depois de 05 anos. Foram 2022 mortes", reflexos do "processo de precarização das condições de trabalho". (MAIOR, 2019).

Com essa política econômica simplista baseada na redução de custos como pressuposto de lucro, alcançada por meio da retirada de direitos, que favorece a ocorrência de acidentes e de adoecimentos, retroalimenta a crise. Pois quanto mais contabiliza acidentes de trabalho e trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais, mais aumenta o custo social com a saúde pública, elevando a desigualdade social. (MAIOR, 2019).

Em nota técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, apresentada pela secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), em posicionamento contrário a Reforma Trabalhista, ainda quando era um projeto de lei na Câmara, já apontava inconstitucionalidades nos dispositivos que tenta desvincular a jornada de trabalho e o intervalo para descanso das medidas de saúde e segurança do trabalhador, com o objetivo de autorizar sua livre negociação. O MPT entendeu que há violação a Ordem Constitucional dos artigos 5º, § 2º e 7º, inciso XXII. (MPT, 2017).

Em mesmo sentido os Enunciados 28, e 30, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, da Anamatra, (2017, p.24), *in verbis*:

> NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES. Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepuserem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de

> hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.
>
> NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES E ASPECTOS FORMAIS. Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são infensos à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante a interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. É, portanto, inconstitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT.

Portanto, tendo em vista a influência que o intervalo intrajornada exerce sobre o tempo de exposição aos riscos do ambiente de trabalho e o caráter de ordem pública das normas que versam sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, tal flexibilização representa clara violação ao direito fundamental de redução dos riscos inerentes ao trabalho, consagrado constitucionalmente como direito social assegurado aos trabalhadores no art. 7º, XXII. Também vai de encontro aos interesses da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, além de implicar em descumprimento do compromisso assumido pelo Brasil perante a comunidade internacional, ao ratificar a Convenção nº 155 da OIT.

6 Considerações finais

O intervalo intrajornada é direito trabalhista, regulamentado nos artigos 71 e 72 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para o repouso e a alimentação do trabalhador, com tempo mínimo legal de uma hora, em regra, nos trabalhos contínuos que exceda seis horas diárias. A Lei 13.467/2017 permitiu a redução deste tempo mínimo por meio de acordo e convenção coletiva, tal flexibilização ocasionou um aparente conflito com o direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, consagrado no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição de 1988.

A fim de responder a questão, o presente artigo, demonstra que a Carta Magna eleva os valores sociais do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, através da concretização dos direitos sociais trabalhistas do art. 7º, para alcançar a justiça social. O Direito do Trabalho, por sua vez, adota princípios que permitem a correta interpretação e aplicação das normas, tendo como objetivo a promoção da dignidade da pessoa humana.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito fundamental do trabalhador da categoria de direitos sociais, assegurado na Constituição no artigo 7º, inciso XXII. Além disso, revela-se

como compromisso internacional assumido pelo Brasil em virtude da ratificação da Convenção 155 da OIT, que vincula toda a sociedade obrigando a União, os Estados e os Municípios, bem como as empresas na colaboração para a promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais sadio e seguro.

Segundo o entendimento doutrinário majoritário e da jurisprudência do TST consolidada na Súmula 437, as regras relacionadas ao intervalo intrajornada são consideradas norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, com base em evidencias científicas da medicina do trabalho independente, não obstante a afirmação em sentido contrário contida do § único, do art. 611-B, CLT incluída pela Lei 13.467/2017. Desse modo, por tratar-se de direito relativo à saúde e segurança no trabalho, insere-se no patamar mínimo civilizatório do trabalhador, portanto, de indisponibilidade absoluta, não admitindo sua transação por negociação sindical, pelo que a sua redução ou supressão representa um retrocesso das conquistas de direitos trabalhistas.

Portanto, os objetivos da pesquisa foram alcançados, uma vez que restou demonstrada que a tentativa de retirada do intervalo intrajornada das normas de saúde e segurança do trabalho e a flexibilização do seu tempo mínimo, por meio de negociação coletiva, traduz-se em ato autoritário do legislador que implica na precarização do direito a saúde e segurança do trabalhador, por haver uma ampliação dos riscos inerentes ao trabalho e, consequentemente no número de trabalhadores acidentados e acometidos por doenças ocupacionais.

Durante a pesquisa constatou-se, ainda, que a Reforma Trabalhista não atingiu somente o tempo do intervalo intrajornada, autorizando a sua livre negociação, mas também a natureza do pagamento nos casos de sua supressão parcial ou total, passando a ser indenizatória e não mais salarial como consagrado na jurisprudência do TST, merecendo uma análise futura mais detalhada do tema.

Referências

AMORIM, Helder Santos. **Os Princípios do Direito do Trabalho na Constituição de 1988.** In: Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista / Márcio Túlio Viana, Cláudio Jannotti da Rocha, coordenadores. - São Paulo: LTr, 2016, p. 114;

ANAMATRA; Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS** / 2ª Jornada de Direito

Material e Processual do Trabalho (2017) / XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). – Brasília – 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 14 de junho de 2020;

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** / Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2011;

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 de maio de 2020;

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 de maio de 2020;

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 de maio de 2020;

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa Anotada**. 3ª. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

CASSAR, Vólia Bomfim**. Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6ª. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018;

COSTA, Eliane Romeiro; CARVALHO, Osvaldo Ferreira. **O princípio da proibição do retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro**. – 2010. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1813. Acesso em: 20 de maio de 2020;

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – Mauricio Godinho Delgado. – 18ª. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2019;

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil.** – Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – 1ª ed. – São Paulo: LTr, 2017;

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11ª. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019;

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado®** / Pedro Lenza. – 23. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado ®)

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O tempo de trabalho na "reforma" e o tempo perdido**. – 2017. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-tempo-de-trabalho-na-reforma-e-o-tempo-perdido. Acesso em: 23 de jun. de 2020;

_____. **Sobre "modernização das relações de trabalho", "altos estudos", "pacotes" e o percurso consciente em direção à barbárie**. – 2019. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho-altos-estudos-pacotes-e-o-percurso-consciente-em-direcao-a-barbarie. Acesso em: 23 de jun. de 2020;

MARANHÃO, Ney. **Comentários a Constituição do Brasil.** Coordenação científica: Gilmar Ferreira Mendes, José Gomes Canotilho, Ingo Wolfgang Sarlet e Lenio Luiz Streck; coordenação executiva: Léo Ferreira Leoncy. – 2ª. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018;

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 10ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019;

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho** / Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 23ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2016;

MINISTERIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).** Brasília, 2017. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@download/arquivo_pdf. Acesso em: 25 de jun. de 2020;

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. – E-pub, 12. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2017;

MONTEIRO, Carlos Augusto M. de Oliveira. **CLT Interpretada: Artigo por Artigo, Parágrafo por Parágrafo** / Costa Machado, organizador; Domingos Sávio Zainaghi, coordenador. - 8. ed. - Barueri, SP: Manole, 2017.

MONTEIRO, Antonio Lopes. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais** / Antonio Lopes Monteiro, Roberto Fleury de Souza Bertagni. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019;

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional** / Alexandre de Moraes. – 34. ed. rev. e atual. – São Paulo: Atlas, 2018;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n. 148 Sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho.** Genebra, 1977. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 de maio de 2020;

_____. **Convenção n. 155 Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 de maio de 2020;

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho** / Américo Plá Rodriguez. – 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000;

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado** / Carla Teresa Martins Romar. – São Paulo: Saraiva, 2018;

_____. **Direito do Trabalho Esquematizado** / Carla Teresa Martins Romar. – São Paulo: Saraiva, 2017;

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo** / José Afonso da Silva. – 8. ed. rev. e amp. - São Paulo: Malheiros, 1992;

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Súmula Nº 80. Insalubridade** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80. Acesso em 22 de jun. de 2020;

_____**Súmula Nº 346. Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-346 . Acesso em 22 de jun. de 2020;

_____. **Súmula Nº 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT** (conversão das Orientações Jurisprudencias nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em 22 de jun. de 2020;

_____. **AIRR: 17445920135040512**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/04/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2016. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/947d133285f8d1e46f9d3003781d4593. Acesso em: 20 de jul. de 2020;

_____. **OJ Nº 342. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidade. Exceção aos condutores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte coletivo urbano.** (cancelada. Convertido o item I no item II da Súmula nº 437) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA342. Acesso em 22 de jun. de 2020;