

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB
A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

**WORK BREAK SCHEDULE: AN ANALYSIS OF ARTICLE 611-A, III OF
CONSOLIDATION OF THE BRAZILIAN'S LABOR LEGISLATION FROM THE
PERSPECTIVE OF HEALTH PROTECTION OF THE WORKER**

**Maria Júlia Bravieira Carvalho
Ronaldo Fraiha Filho**

Resumo

Este trabalho tem como objetivo identificar as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/17 na concessão do intervalo intrajornada e seus efeitos na saúde e na segurança do trabalhador. Pretende-se comprovar que a redução do intervalo mínimo para 30 (trinta) minutos em jornadas superiores a 6 (seis) horas lesa o empregado, contrariando os preceitos constitucionais e as normas supralegais, já que são as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil consideradas Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

Palavras-chave: Intervalo intrajornada, Reforma trabalhista, Saúde, Proteção ao trabalhador, Convenção internacional

Abstract/Resumen/Résumé

This paper has the goal to identify the changes promoted by the Brazilian law 13.467/17 at the concession of the work break schedule and their effects in the health and safety of the worker. It is intended to prove, that the reduction of the minimum recess to 30 (thirty) minutes, in labors that are superior to 6 (six) hours, harms the worker. This, contradicts the constitutional precepts and the supra legal standards, since are the conventions of the International Labor Organization - ILO ratified by Brazil considered to be an International Treaty of the Human Rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work break schedule, Labor reform, health, Labor protection, International convention

1 INTRODUÇÃO

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada Reforma Trabalhista, alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Destaca-se por ditar diretrizes inovadoras ao Direito do Trabalho, possibilitando, por exemplo, a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso significa que, nas hipóteses elencadas no art. 611-A da CLT, o que for pactuado entre as partes terá o condão de se sobrepor àquilo constante da lei.

Nota-se, pois, que exacerbada autonomia foi conferida às partes, muito embora seja o Direito do Trabalho um ramo eminentemente protecionista. Sob esse prisma, almeja-se investigar a possibilidade de negociação do intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos em jornadas superiores a 6 (seis) horas de acordo com os preceitos constitucionais da dignidade humana, da vedação ao retrocesso das normas sociais e dos direitos conferidos aos trabalhadores, levando em conta, ainda, as Convenções n. 155 e n. da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A hipótese adotada se baseia na garantia da proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Com isso, entende-se como inviável a fixação mínima de 30 (trinta) minutos, não atendendo à finalidade de descanso e higiene.

Este trabalho tem como objetivo geral examinar a compatibilidade do art. 611-A, III da CLT com a Constituição da República (CR/88). Buscar-se-á, de modo específico, analisar o *status* conferido às Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e o contexto no qual se originou a Reforma Trabalhista.

Como marco teórico, adota-se o princípio da proteção à saúde e à segurança do trabalhador, previsto na Convenção Internacional n. 155 da OIT, bem como garantido pelo art. 7º, XXII da CR/88. Dessa forma, o intervalo intrajornada deve atender aos seus propósitos de descanso e higiene do empregado.

Uma ampla pesquisa bibliográfica permitirá a análise da compatibilidade entre o art. 611-A da CLT e o ordenamento jurídico constitucional e infralegal. A pesquisa lastrear-se-á no método hipotético-dedutivo, a partir da premissa de que a observância das normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador é basilar para a fixação do intervalo.

Este tema é, particularmente, importante na medida em que versa sobre uma questão atual e que tem impacto significativo nas relações de emprego.

Inicia-se o trabalho abordando os aspectos gerais que envolvem a reforma trabalhista, demonstrando suas características e contexto histórico de surgimento. Evidencia-se a prevalência do negociado sobre o legislado.

Em seguida, passa-se à análise dos direitos humanos trabalhistas. Busca-se demonstrar o caráter supralegal das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. No terceiro tópico, serão analisadas as formas de interpretação do art. 611-A, III da CLT, bem como a possibilidade de aplicação.

Ao final, procurar-se-á demonstrar que a redução do intervalo mínimo para 30 (trinta) minutos em jornadas iguais ou superiores a 6 (seis) horas terá o condão de prejudicar a saúde do empregado.

2 A REFORMA TRABALHISTA: O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Com o intuito de viabilizar a flexibilização do Direito do Trabalho, a Reforma Trabalhista confere força à negociação coletiva. Institui-se o que, convencionalmente, se denominou “prevalência do negociado sobre o legislado”.

Diante das situações constantes do art. 611-A da CLT¹, aquilo que for negociado entre as partes terá o condão de sobrepor-se à própria legislação. Nota-se a contradição com o princípio máximo do Direito do Trabalho: a proteção ao trabalhador.

Em uma negociação com o empregador detentor do poder diretivo, o empregado será sempre a parte mais vulnerável. Em razão dessa relação naturalmente desigual é que se funda o próprio Direito trabalhista, de modo que a legislação foi completamente arquitetada no sentido de suprir esse desequilíbrio.

Não nos parece razoável, portanto, que a negociação coletiva sirva de instrumento para legitimar a dominação de uma das partes sobre a outra. A negociação coletiva, ao contrário, tem como finalidade melhor as condições de vida e trabalho dos trabalhadores, conforme preceituam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 253-254):

As fontes normativas internacionais de direitos humanos, inclusive os econômicos, sociais, culturais e trabalhistas - que tão bem influenciaram na elaboração do texto humanístico e social da Constituição de 1988, apontam para a negociação coletiva trabalhista como um instrumento de elevação das condições de vida e trabalho na realidade em que atuam, além de um instrumento de democratização do poder empregatício no contexto das empresas e seus estabelecimentos, a par do conjunto da sociedade circundante. **Não existe, pois, na ordem constitucional interna e na ordem internacional imperativa no Brasil autorização para a descaracterização da**

¹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa

negociação coletiva trabalhista, de um veículo de avanços e melhorias no mundo do trabalho para a direção oposta, da degradação e aviltamento do valor trabalho. (grifo nosso)

3 DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS

Os direitos humanos podem ser conceituados como aqueles inerentes a todo ser humano, pautados em normas internacionais. São direitos essenciais fundados, substancialmente, na dignidade humana. Kildare Carvalho (2011, p. 582) dispõe que a dignidade humana, fundamento CF 1988, “significa não só um reconhecimento do valor do homem em sua dimensão de liberdade, como também de que o próprio Estado se constrói com base nesse princípio. O termo dignidade designa o respeito que merece qualquer pessoa”.

Pode-se, pois, contemplar os direitos humanos na esfera trabalhista. Conforme salientam Wânia Rabêllo de Almeida e Cléber Lúcio de Almeida (2016, p. 117):

a existência de direitos humanos trabalhistas decorre dos próprios termos de várias normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos, que, de forma expressa, reconhecem direitos a serem respeitados no contexto da relação de emprego, como, por exemplo, o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, a igual remuneração por igual trabalho e a uma remuneração justa e satisfatória (Declaração Universal dos Direitos Humanos).

Dessa forma, os Direitos Humanos servem como mecanismo de "resistência a toda forma de arbitrariedade no exercício de poder e as relações entre capital e trabalho e entre empregado e empregador são relações de poder.” Além disso, o reconhecimento dos direitos trabalhistas em conjunto com os Direitos Humanos resulta na própria admissão da dignidade humana, atributo inerente a todo ser humano. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2016, p. 118-119)

Em suma, direitos trabalhistas e direitos humanos têm a dignidade humana como ponto de partida (o reconhecimento do valor inerente a toda pessoa humana) e de chegada (a realização de condições materiais sem as quais este valor não se apresentará na realidade concreta). Não se pode perder de vista que o trabalhador não é despido de sua dignidade quando contrata a prestação subordinada de trabalho, o que permite afirmar que existem direitos humanos trabalhistas típicos, ou seja, direitos humanos decorrentes da relação de emprego, e direitos humanos trabalhistas atípicos, isto é,

direitos de que o trabalhador é titular não por estar vinculado por um contrato de trabalho, mas em razão de sua condição de pessoa humana. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2016, p. 118-119)

Com a finalidade de garantir a proteção dos Direitos Humanos, diversos instrumentos internacionais estabelecem diretrizes a serem seguidas pelas nações. Inclusive no que tange ao Direito do Trabalho, há tratados específicos formulados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

São diversos os mecanismos de reconhecimento e proteção aos Direitos Humanos, destacando-se os seguintes, em nível global: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia, de 1944); Estatuto da Corte Internacional de Justiça (1945); Convenção para a Prevenção e a Repressão do Crime de Genocídio (1948); Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965); Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966) e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), além de seus protocolos opcionais; Declaração sobre a Proteção das Mulheres e Crianças em Emergências e Conflitos Armados (1974); Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979); Convenção das Nações Unidas contra a Tortura (1984); Convenção sobre os Direitos da Criança (1989); Declaração Mundial sobre a Sobrevivência, a Proteção e o Desenvolvimento da Criança (1990); Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998); Protocolo Adicional à Convenção dos Direitos da Criança sobre a Venda de Crianças, a Pornografia e a Prostituição Infantil (2000); Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para a sua Eliminação (1999); Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 66-67)

De acordo com o art. 5º, § 2º da Constituição da República (CR/88), os direitos e garantias dela constantes “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.” Dessa forma, acentua-se o caráter vinculante dos acordos, tratados e convenções dos quais seja o Brasil signatário.

No mesmo sentido, o art. 4º, II da CR/88 que República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelo princípio da prevalência dos direitos humanos. Também em seu art. 105, III, a, é atribuído ao Superior Tribunal de Justiça competência para julgar recurso especial contra decisão que contrariar tratado.²

² Art. 105. Compete ao Superior Tribunal de Justiça:

(...)

III - julgar, em recurso especial, as causas decididas, em única ou última instância, pelos Tribunais Regionais Federais ou pelos tribunais dos Estados, do Distrito Federal e Territórios, quando a decisão recorrida:

a) contrariar tratado ou lei federal, ou negar-lhes vigência;

Ainda no que tange às normas infraconstitucionais, o caráter vinculante desses dispositivos internacionais também é acentuado. O art. 11, V da Lei n. 10.593/02 atribui ao auditor-fiscal do trabalho assegurar o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário.³

Ressalte-se que, no que tange aos direitos humanos, há diversas formas mediante as quais os tratados internacionais podem ser incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, levando em conta a hierarquia das fontes: hierarquia supraconstitucional, hierarquia constitucional, hierarquia supralegal e hierarquia de lei ordinária.

Cumpra mencionar que existem quatro vertentes de pensamento a respeito da posição dos tratados sobre direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro na hierarquia das fontes de direito: a) hierarquia supraconstitucional: supremacia do tratado sobre as normas constitucionais; b) hierarquia constitucional: o tratado é incorporado ao ordenamento jurídico no patamar hierárquico de norma constitucional; c) hierarquia supralegal: o tratado está localizado abaixo da Constituição, mas acima das normas infraconstitucionais; d) hierarquia de lei ordinária: o tratado ingressa no ordenamento jurídico com status de lei ordinária. O art. 5º, § 3º, dispõe que “os tratados e convenções sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. Sob este prisma, somente os tratados em matéria de direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, terão estatuto constitucional, prevalecendo na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que, fora desta hipótese, os tratados versando sobre direitos humanos possuem status supralegal. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2016, p. 123-124)

Portanto, a posição hierárquica dos tratados internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro pode ser definida como: quando versarem sobre direitos humanos e forem aprovados com o quórum especial das emendas constitucionais terão *status* de emenda constitucional; tratados internacionais de direitos humanos aprovados sem o quórum especial das emendas constitucionais vigorarão com *status* de norma supralegal. Já os tratados internacionais que não versarem sobre direitos humanos serem incorporados com *status* de lei ordinária. Esse é o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF):

³ Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

(...)

V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;

DIREITO PROCESSUAL. HABEAS CORPUS. PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL. PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA. ALTERAÇÃO DE ORIENTAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO STF. CONCESSÃO DA ORDEM. 1. A matéria em julgamento neste *habeas corpus* envolve a temática da (in)admissibilidade da prisão civil do depositário infiel no ordenamento jurídico brasileiro no período posterior ao ingresso do Pacto de São José da Costa Rica no direito nacional. 2. Há o caráter especial do Pacto Internacional dos Direitos Civis Políticos (art. 11) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ratificados, sem reserva, pelo Brasil, no ano de 1992. A esses diplomas internacionais sobre direitos humanos é reservado o lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. **O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil, torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação.** 3. Na atualidade a única hipótese de prisão civil, no Direito brasileiro, é a do devedor de alimentos. O art. 5º, §2º, da Carta Magna, expressamente estabeleceu que os direitos e garantias expressos no *caput* do mesmo dispositivo não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. O Pacto de São José da Costa Rica, entendido como um tratado internacional em matéria de direitos humanos, expressamente, só admite, no seu bojo, a possibilidade de prisão civil do devedor de alimentos e, conseqüentemente, não admite mais a possibilidade de prisão civil do depositário infiel. 4. Habeas corpus concedido.

(HC 95967, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Segunda Turma, julgado em 11/11/2008, DJe-227 DIVULG 27-11-2008 PUBLIC 28-11-2008 EMENT VOL-02343-02 PP-00407 RTJ VOL-00208-03 PP-01202, grifo nosso)

A Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, prevê que “ao aderirem livremente à OIT, todos os membros aceitam os princípios e direitos fundamentais enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia”. Consta da Constituição da Organização Internacional do Trabalho que os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para a efetivação das normas e que eles comprometem-se a aplicar as convenções que tiverem ratificado, em seus respectivos territórios.⁴

Resta, assim, inequívoco o compromisso firmado pelo Brasil ao ratificar essas Convenções. O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948.

⁴ Constituição da Organização Internacional do Trabalho disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2017

No que se refere ao âmbito laboral, como afirmam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 61):

O patamar civilizatório mínimo fixado na ordem jurídica brasileira para a inserção civilizada da pessoa humana no mundo econômico e social do trabalho é estruturado a partir de três grupos fundamentais de normas jurídicas: as normas constitucionais brasileiras, as normas internacionais vigentes no âmbito interno do Brasil e as normas federais trabalhistas em vigência no País. Nesse conjunto essencial, cumprem papel de destaque as normas internacionais sobre Direitos Humanos, em seu sentido amplo, que envolvem também os Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive os Direitos Humanos de natureza trabalhista.

Convém ressaltar que as convenções internacionais sobre direitos individuais e sociais trabalhistas têm natureza jurídica de Direitos Humanos, conforme restou comprovado. Cabe acrescentar que diante de eventual conflito entre preceitos internacionais ratificados e preceitos legais internos, “prevalecerão o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e o princípio da vedação do retrocesso como vetores obrigatórios para a fixação dos critérios de interpretação e de solução do conflito normativo posto.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 72)

Adotamos aqui o mesmo entendimento consolidado pelos autores, no sentido de que o exame do conflito no caso concreto deve levar em conta os princípios da norma mais favorável e da vedação ao retrocesso social. O primeiro está em consonância com o princípio da proteção em torno do qual se funda todo o Direito do Trabalho. O segundo, pode ser entendido como “a impossibilidade de se suprimir, em especial através de uma lei superveniente, direitos sociais de caráter positivo que foram outorgados pela norma constitucional.” (CARVALHO, 2011, p. 791)

Note-se que a vedação a qualquer medida de retrocesso social é diretriz decisiva para que os Direitos Humanos demonstrem seu caráter progressivo permanente, na perspectiva do denominado princípio da progressividade social. No Brasil, o princípio da progressividade dos direitos humanos, bem como o da vedação do retrocesso social estão incorporados na norma constante do § 2º do art. 5º da Constituição da República, que estatui explicitamente: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 72)

4 A INTERPRETAÇÃO E A APLICAÇÃO DO ART. 611-A, III DA CLT

Os intervalos intrajornadas podem ser definidos como períodos de descanso que intercalam a jornada de trabalho, sem que, em regra, dela façam parte. “A duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (intervalos intrajornadas), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso.” (DELGADO, 2013, p. 961)

É certo, porém, que às normas referentes à jornada de trabalho e aos intervalos não é atribuído apenas valor meramente econômico. Isso porque estão diretamente atreladas às condições de saúde e bem-estar do trabalhador, garantindo sua proteção e segurança. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2001, p. 343), “a concessão de repouso diários e semanais visa principalmente à reconstituição física do trabalhador pelo desgaste do trabalho.”

Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. **Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.** (DELGADO, 2013, p. 969, grifo nosso)

Dessa forma, é inegável a relação entre os intervalos para descanso e os direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores pela CR/88⁵:

(...) as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Constituição da República. (DELGADO, 2013, p. 964)

O trabalhador submetido a jornadas extenuantes está mais susceptível a doenças decorrentes de estresse e fadiga. O cansaço e o esgotamento tanto mental quanto físico ao qual

⁵ 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;

são expostos os trabalhadores, diminuem sua capacidade de ficar alerta, ficando mais vulneráveis a acidentes de trabalho.

Convém salientar que a fadiga não ocorre somente nos trabalhos manuais que empregam força física. Os fisiologistas dão conta do aparecimento da fadiga, com intensidade semelhante, nos trabalhos que envolvem esforço mental, especialmente quando executado sob tensão ou mesmo nos trabalhos monótonos e repetitivos. (OLIVEIRA, 2001, p. 156)

Não obstante a importância atribuída aos intervalos de descanso e a sua garantia constitucional, a Reforma Trabalhista acresceu à CLT o art. 611-A. Em seu inciso III permite-se que a negociação coletiva referente à concessão de intervalo intrajornada prevaleça perante dispositivo legal. Assegurou, ainda, a diminuição do intervalo mínimo para 30 (trinta) minutos. De acordo com as normas trabalhistas, em jornadas cuja duração exceda 6 (seis) horas, deverá ser concedido intervalo legal mínimo de 1 (uma) hora.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, 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;

Nota-se que a Reforma Trabalhista conferiu exacerbada autonomia à relação de trabalho, contrariando a finalidade precípua da negociação coletiva no ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque, até a edição da Lei n. 13.467/2017, a negociação coletiva era considerada um instrumento de aprimoramento do Direito do Trabalho, garantindo condições mais dignas aos trabalhadores.

Nessa seara de prevalência do negociado sobre o legislado, a negociação coletiva se torna um meio de precarização das condições de trabalho. Tem-se a desconsideração da legislação trabalhista que confere o caráter protetivo ao próprio Direito do Trabalho. Os termos negociados entre as partes têm o condão de não só desconsiderar a legislação vigente, mas de se sobrepor a ela.

De fato, a flexibilização trabalhista pela via coletiva negociada é uma das marcas e sentidos dominantes da Lei n. 13.467/2017. Esse padrão normativo inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras e como mecanismo para a elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 255)

Esse dispositivo legal parece ignorar toda e qualquer normatização constitucional e internacional nesse sentido. Nota-se a “flexibilização inconstitucional de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com afronta ao inciso XXII do art. 7º da Constituição e à Convenção 155 da OIT.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 79)

Pressupõe-se que o legislador, no parágrafo único do art. 611-B, tentou legitimar o disposto no art. 611-A, III. Prescreve o referido dispositivo que “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.”

Insistentemente, a Lei n. 13.467/2017 desnaturaliza o sentido constitucional de proteção ao trabalho. É que a Constituição se inspira no conceito de negociação coletiva trabalhista como instrumento de aperfeiçoamento das condições de trabalho (o princípio da norma mais favorável, aliás, é que abre o *caput* do art. 7º da Constituição Federal, em cujos incisos VI, XIII e XVI se insere a referência à negociação coletiva trabalhista). Não há, na Constituição e nas normas internacionais vigentes no Brasil, a ideia de negociação coletiva trabalhista como veículo para a precarização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.79)

No entanto, os acordos, as convenções e os tratados internacionais de Direitos Humanos, conforme já explicitado, são recepcionados com status supralegal. Isso significa que, hierarquicamente, estão abaixo da Constituição e acima das leis ordinárias.

A Reforma Trabalhista foi instituída por lei ordinária. Prevalecem, assim, as disposições internacionais. De todo modo, a própria Constituição já prevê a garantia da saúde e proteção do trabalhador. É inegável que um artigo de lei ordinária não tem condão de descaracterizar toda a legislação pertinente ao tema, não sendo, pois, cabível uma interpretação meramente literal desse dispositivo.

Ora, o parágrafo único do art. 611-B promove alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho. Se prevalecer a interpretação meramente gramatical e literalista desse dispositivo - ao invés de ser ele decantado pelos métodos científicos de interpretação do Direito -, a nova regra legal irá se apresentar como inusitado veículo de desconstrução direta e/ou indireta do arcabouço no ativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas. A interpretação gramatical e literalista do novo preceito legal pode abrir seara de negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa

censurável interpretação também comprometeria o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais. Não há como, dessa maneira, a singela disposição jurídica ordinária (parágrafo único do art. 611-B da CLT) fazer tabula rasa de todo o estuário normativo constitucional arquitetado em respaldo à saúde da pessoa humana trabalhadora. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 270)

Resta evidente, assim, que as normas que regulam os intervalos intrajornadas se direcionam à preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores. São normas imperativas, de ordem pública que, caso não sejam asseguradas pelos particulares, devem ser pelo próprio Estado. Dessa forma, não podem ser flexibilizadas, são direitos indisponíveis.

Nesse sentido é o Enunciado n. 37 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho):

SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO⁶

É INCONSTITUCIONAL O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT, POIS AS NORMAS E INSTITUTOS QUE REGULAM A DURAÇÃO DO TRABALHO, BEM COMO SEUS INTERVALOS, SÃO DIRETAMENTE LIGADOS ÀS TUTELAS DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO COMO ESTABELECIDAS PELOS ARTS. 7º, XIII, XIV E XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PELOS ARTS. 3º, B E E, E 5º DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, PELO ART. 7º, II, B E D, DO PIDESC (ONU), PELO ART. 7º, E, G E H, DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (OEA), E PELO PRÓPRIO ART. 58 DA CLT, QUE LIMITA A JORNADA A OITO HORAS DIÁRIAS, SENDO, ASSIM, INSUSCETÍVEIS DE FLEXIBILIZAÇÃO POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS.

O fato de serem normas de ordem pública não desonera o particular de suas obrigações. Até mesmo porque, como ressalta Sebastião Geraldo de Oliveira (2001, p. 153), não há como dissociar o trabalhador de sua força de trabalho. “Logo, aquele que contrata o trabalho tem o dever de preservar a integridade do trabalhador no mais amplo sentido, ou seja, o seu completo bem-estar físico, mental e social.”

Cabe esclarecer o equívoco dos dispositivos em destaque. É que as normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado - circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do

⁶ Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 80)

Além disso, há que se considerar a vedação ao retrocesso social. Ressalte-se que “a proibição do retrocesso social implica no reconhecimento da inconstitucionalidade não apenas quando se cuida de revogação da lei, mas também quando há um afronta legislativa ao conteúdo do direito fundamental social concretizado pelo legislador.” (CARVALHO, 2011, p. 792). Destarte, a inconstitucionalidade do dispositivo é evidente em vários sentidos.

Dispõe o Enunciado n. 34⁷ da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA⁸ (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), que “o estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição.”

Por todo o exposto e levando em consideração o Enunciado n. 34, a única interpretação que se mostra plausível é aquela defendida por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado.

Segundo os autores, a hipótese do art. 611-A, III da CLT somente poderia ser admitida se analisada conjuntamente ao §3º do art. 71º, do mesmo dispositivo legal. De acordo com este artigo, o limite mínimo de uma hora somente poderá ser reduzido quando 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.”

7 34 - INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA

I - REGRAS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, DE ORDEM PÚBLICA, APESAR DO QUE DISPÕE O ART. 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT (NA REDAÇÃO DA LEI 13.467/2017). II - O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO.

⁷ Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

⁹ § 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.

Adotamos aqui o entendimento de que o intervalo intrajornada somente pode ser minorado por negociação coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT, se o estabelecimento cumprir os requisitos constantes do § 3º do art. 71. Somente nesse caso, parece-nos possível superar a inconstitucionalidade resultante da incongruência entre os tratados internacionais e os dispositivos constitucionais. Nesses termos:

a nova Lei permitiu a redução, por negociação coletiva trabalhista, do intervalo mínimo de uma hora para o piso mínimo de trinta minutos, em se tratando de jornadas superiores a seis horas. Evidentemente que, nesse caso, é necessário que as condições empresariais relativas à alimentação reúnam circunstâncias propícias à refeição dos empregados, sob pena de o intervalo de refeição e descanso não cumprir, minimamente, os seus objetivos jurídicos. Havendo, é claro, refeitórios na empresa e não estando o trabalhador submetido a contínuo regime de sobretrabalho, torna-se viável a redução desse intervalo. Contudo, não estando presentes tais circunstâncias específicas enfatizadas por lei (§ 3º do art. 71 da CLT), a redução intervalar pode se mostrar meramente abusiva. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 259)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, conclui-se que a redução do intervalo mínimo para 30 (minutos) em jornadas superiores a 6 (seis) horas afronta as normas de proteção e segurança do trabalhador, constitucionalmente asseguradas, previstas na Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Tal dispositivo, por versar sobre matéria de Direito Humanos, foi recepcionado com status de norma supralegal, tendo prevalência hierárquica sobre a lei ordinária que regulamenta a Reforma Trabalhista. Desse modo, prevalece o entendimento de que o intervalo mínimo, nesses casos, deve ser de 1 (uma) hora, somente podendo ser reduzido para 30 (trinta) minutos nas hipóteses elencadas no art. 71, § 3º da CLT, já que mantido em vigor pela própria Reforma.

Ressalte-se que o intervalo tem a função básica e fundamental de garantir o descanso do trabalhador durante a jornada. Com isso, garante a ele melhores condições de trabalho e figura, indubitavelmente, como norma de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Direitos humanos trabalhistas: da existência à tutela jurisdicional no contexto do sistema interamericano de direitos humanos. *Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais* [Recurso eletrônico on-line]. RIBEIRO, Daniela Menengoti; ARAGONE, Pablo Augusto Guerra. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 114-134. Disponível em <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/hsfcii39/dmZiQ2geuv319F2N.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 fev. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 07 fev. 2018.

BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim (org.). *CLT comparada e atualizada: com a reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito Constitucional*. 17. ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo : LTr, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 3. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.