XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

DIVA JÚLIA SOUSA DA CUNHA SAFE COELHO

MANOEL JORGE E SILVA NETO

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejamquaisforemosmeiosempregadossemprévia 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 – Goías
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 Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

---

D597

Direitos e garantias fundamentais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho; Manoel Jorge e Silva Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-613-0
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

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

Apresentação

Honra-nos de modo especial o convite para coordenar o Grupo de Trabalho Direitos e Garantias Fundamentais II, durante o XXVII Encontro Nacional do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – em parceria com o Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA, realizado entre os dias 13 e 15 de junho de 2018 e teve como tema central "Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural".

As pesquisas apresentadas neste GT possibilitaram interessantes diálogos e debates do atual "estado da arte" sobre a pesquisa em Direitos e Garantias Fundamentais no Brasil. Se considerarmos as graves falhas na efetividade dos Direitos Fundamentais em nosso país, poderemos ver que os resultados obtidos nos trabalhos apresentados são de grande valia para evidenciar problemas concretos de efetivação das garantias constitucionalmente asseguradas, diagnosticar as principais falhas que afastam o direito normatizado de sua aplicabilidade na práxis cotidiana, bem como propor novos pontos de partida para que de fato os resultados destas pesquisas possam traçar novas perspectivas para a pesquisa realizada no Brasil sobre os Direitos Fundamentais.

Quanto ao tema das alterações da reforma trabalhista, destaca-se o interessante trabalho de Ana Paula Babtista Marques e Leda Maria Messias da Silva, que promove uma análise sobre as alterações referentes aos intervalos intrajornada sob a perspectiva da violação dos direitos da personalidade dos trabalhadores.

Ainda no âmbito da reforma trabalhista, Marco Antônio César Villatore e Ernani Kavalkievicz Júnior realiza em seu trabalho uma análise sobre a reparabilidade do dano extrapatrimonial após a reforma.

Na sequência, tem-se o trabalho sobre a proteção constitucional do trabalhador e a vulnerabilidade intercontratual, autoria de Manoel Jorge e Silva Neto e Arivaldo Marques do Espírito Santo Júnior.

O trabalho de Carla Sendon Ameijeiras Veloso e Irene Celina Brandão Félix analisa os mecanismos e garantias fundamentais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Já sobre o tema do assédio moral nas relações de trabalho, Camila Bastos Barcelar Costa analisa os instrumentos de efetivação do assédio moral no país.

O trabalho de Poliana Cristina Gonçalves e Patrick Juliano Casagrande Trindade versa sobre a contradição na implementação de feriados nacionais como dias santos, do ensino religioso nas escolas públicas e analisa também a utilização de símbolos religiosos em repartições públicas do país.

Ainda no âmbito da discussão sobre o Estado laico brasileiro, Meire Aparecida Furbino Marques e José Adércio Leite Sampaio analisam, desde a perspectiva da educação básica, os limites constitucionais em um Estado laico, traçando considerações críticas sobre esta questão no Brasil.

Já Isaac Ronaltti Sarah da Costa Saraiva aborda outro aspecto sobre a liberdade religiosa, enfocando a análise no legado histórico de repressão ao direito de culto das minorias afro-ameríndias no Brasil.

Sobre o Estatuto das Pessoas com Deficiência, o trabalho de Adriano Fábio Cordeiro da Silva e Adelgicio de Barros Correia Sobrinho analisa o ensino inclusivo e seu efeito na formação de capital social.

Na mesma toada, Roberto Paulino de Albuquerque Júnior e Rafael Vieira de Azevedo analisam a estrutura e eficácia dos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

O trabalho de Taysa Matos do Amparo e Bartira Macedo Miranda Santos analisa a interseção entre a ética e educação desde a perspectiva da formação da cidadania.

Marina Carneiro Matos Sillmann e Marcelo de Mello Vieira fazem uma análise sobre o HC nº 143.641 do STF acerca da situação da criança com mãe presa.

Ainda, Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães faz uma importante análise crítica sobre o papel da criança vítima de abuso incestuoso no judiciário brasileiro.

Sobre a temática direito fundamental a um ambiente ecologicamente equilibrado, dois trabalhos se destacam, o primeiro, de autoria de Francis de Almeida Araújo Lisboa e Thaís Aldred Iasbik, analisa o papel da educação ambiental como o novo marco jurídico de

emancipação em prol da ampliação da cidadania. O segundo faz um estudo comparativo sobre a questão da tutela do meio ambiente nas Constituições Brasileira e Espanhola, produzido pelas pesquisadoras Rafaelli Ianegitz e Jessika Milena Silva Machado.

Com relação a problemáticas envolvendo Direitos Humanos foram apresentados os seguintes trabalhos: um sobre a Função Social dos Direitos Humanos sob o prisma da cidadania e desenvolvimento no Estado Democrático de Direito, de autoria de Lília Teixeira dos Santos e outro sobre as violações de Direitos Humanos decorrentes da execução de Marielle Franco de autoria de Cynthia Barcelos dos Santos e Rodrigo de Medeiros Silva.

O trabalho de Lais Chuffi Rizardi e Edinilson Donisete Machado analisa a função social da propriedade urbana fundada sob o Princípio da Proporcionalidade.

Por fim, o trabalho de Diego Gabriel Oliveira Budel analisa a ideia de transcendência da dignidade da pessoa humana.

Os trabalhos aqui apresentados nos oportunizaram reflexões muito importantes para o debate sobre os direitos e garantias fundamentais no atual cenário da pesquisa jurídica brasileira. Os pesquisadores sempre comprometidos com o rigor científico, bridam-nos com relevantes trabalhos desenvolvidos em pesquisas de pós-graduação tanto no Brasil, quanto no exterior.

Boa leitura a todas e a todos!

Profa. Dra. Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho - UFU

Prof. Dr. Manoel Jorge e Silva Neto - UFBA

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.

AS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA NOS INTERVALOS INTRAJORNADAS: O NEGOCIADO SOBREPOSTO AO LEGISLADO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

THE CHANGES IN WORK REFORM IN INJURED INTERVALS: THE NEGOTIATED NEGOTIATION OF LEGISLATION AND VIOLATION OF THE RIGHTS OF THE PERSONALITY OF WORKERS

Ana Paula Baptista Marques [1]
Leda Maria Messias Da Silva [2]

Resumo

Este estudo analisa a CLT, pré Reforma, considerando a obrigatoriedade dos intervalos intrajornadas e salientando a relevância desta proteção que jamais deveria ter sido alterada. Assim, as lesões aos direitos da personalidade nas relações de trabalho foram agravadas com a sobreposição do negociado ao legislado. Igualmente, disserta-se sobre a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho destinadas aos empregados em jornadas especiais e da impossibilidade de negociação coletiva de seus descansos. Conclui-se, que se trata de uma violação do artigo 7º da Constituição. O método utilizado é o indutivo, que parte de questões particulares para extrair conclusões gerais.

Palavras-chave: Intervalos intrajornadas, Negociado, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This study analyzes the CLT, pre-Reform, considering the mandatory intervals and highlighting the relevance of this protection that should never have been altered. Thus, injuries to personality rights in labor relations were aggravated by the overlap between the negotiated and the legislated. It also discusses the application of occupational health and safety standards for employees on special journeys, and the impossibility of collectively negotiating their breaks. It follows that this is a violation of Article 7 of the Constitution. The method used is the inductive, which starts from particular questions to draw general conclusions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intrajornadas interval, Negotiated, Labor reform

[1] Mestranda em Ciências Jurídicas-UNICESUMAR. Pesquisadora do CAPES, ICETI, CNPQ/UEM e Unicesumar. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário-IDCC e Direito de Família e Sucessões-Damásio.Graduada em Direito pela PUCPR. Advogada. Conciliadora-TJPR.

[2] Pós-doutora em Direito do Trabalho-Lisboa; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho-PUCSP; Professora do Mestrado Ciências Jurídicas e Graduação-UNICESUMAR; Professora da Graduação e Pós-graduação-UEMPR; Bolsista Produtividade-ICETI, CNPQ/UEM e Unicesumar. Advogada.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Laboral Brasileira modificou mais de cem dispositivos da CLT, destruindo, assim, todo o sistema trabalhista tradicional. A lei, no entanto, não significa um expediente apenas estribado pelo circunscrito limite de seu texto, sendo seus reflexos frequentemente holísticos, uma vez que alcançam, diretamente, os seres humanos, no caso os trabalhadores, e, também, e de forma muito particular, a dignidade humana desses.

Diante disso, este trabalho objetiva destacar, de um lado, como a possibilidade de negociar os intervalos intrajornadas – frutos da reforma em estudo, desfigurados em hiatos inferiores ao mínimo constitucional – foi prejudicial ao empregado e, de outro, os efeitos que tal medida acarretou aos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho e aos direitos da personalidade destes trabalhadores.

Para tanto, em um primeiro momento, asseveram-se as lesões aos direitos de personalidade nas relações sociais de Trabalho, sopesando que o trabalhador é pessoa humana, por conseguinte, detentor de dignidade e titular dos direitos da personalidade; desse modo, evidencia-se que todos os empregados estão protegidos, constitucionalmente, pelas garantias fundamentais, incluindo os direitos sociais.

Assim, na vigência do contrato de trabalho, o empregado deve ter respeitados esses direitos e reunir a dupla qualidade de titular dos direitos fundamentais, tanto como cidadão quanto como trabalhador.

Na sequência, entram em pauta as recorrentes lesões aos direitos de personalidade dos trabalhadores nas relações sociais e trabalho, situações, evidentemente, legalmente protegidas, mas ainda desrespeitadas. A ênfase das discussões estará, assim, na neutralização dos riscos, pois o que não faltam são meios para que o empregador evite as agressões à saúde e segurança dos trabalhadores, principalmente em relação à violação da dignidade da pessoa humana do empregado no meio ambiente laboral.

Verifica-se que, mesmo diante do aumento dos óbices contíguos ao convívio dos trabalhadores com os riscos ao seu bem-estar e à proteção, a Reforma Trabalhista expõe a possibilidade de negociação coletiva dos intervalos intrajornadas, afetando, deveras e francamente, a saúde dos empregados, provocando prejuízos, amiúde, irreparáveis; logo, na hipótese dessas pausas serem abreviadas ainda mais, essas que, em sua grande maioria, já são insuficientes, a tendência estará, sobretudo, no alargamento de lesões aos empregados.

Diante desse quadro, observa-se que, desde a vigência da Lei nº 13.467/2017, os intervalos que eram, legalmente, obrigatórios aos trabalhadores da digitação e aos empregados em câmaras de frigoríficos, por exemplo, nos dias atuais, o empregador pode vir a negociar esses descansos/pausas para que sejam minorados, mediante acordos ou convenções coletivas, sendo a concordância dos empregados mera formalidade.

Aprofundando a questão, é importante recordar, contudo, que, em atenção ao princípio da indisponibilidade, o acesso à justiça não deve ser condicionado. À vista disso, essas práticas, ora tão casmurras, podem não lograr êxito na negociação coletiva quando em sobreposição à legislação trabalhista.

Por fim, após considerações a respeito do instituto do intervalo intrajornada, como o descanso ou, mesmo, a pausa necessária para refeições, constitucionalmente prevista no artigo sétimo da Carta Magna, relaciona-se sua incompatibilidade com a negociação coletiva e o direito do trabalho, bem como com a aplicação ineficaz desse método aos contratos individuais de trabalho na Reforma Trabalhista.

Por derradeiro, alcança a compreensão de que a alteração dos dispositivos relacionados aos intervalos intrajornadas presentes na Reforma Trabalhista olvidam-se de que, durante toda a vigência do contrato de trabalho, o trabalhador constrói sua identidade, a qual deve ser respeitada, especialmente sua dignidade humana enquanto empregado dentro do estabelecimento comercial, conforme se constatará pelas razões elencadas na continuidade.

Este estudo sustenta-se pela pesquisa teórica, sendo o principal método utilizado na construção das apreciações assinaladas o indutivo, partindo de questões particulares em busca de conclusões de cunho mais geral e abrangente.

2 LESÕES AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO

Com tendência socializante, o advento da Constituição Brasileira de 1988 conduziu à inclusão dos direitos sociais, com a transição de um conteúdo basicamente político-formal para uma democracia social. Esse fenômeno ocorreu com a integração harmônica das categorias dos direitos humanos fundamentais, mediante influências recíprocas dos direitos individuais previstas em seu art. 5º, que rompeu com o formalismo e o sentido abstrato do antigo texto constitucional (SILVA, 2000, p. 168-169).

Modernamente, Luís Roberto Barroso (2000, p. 84-85) pontifica que já não cabe indagar o caráter jurídico e a exigibilidade da tipologia dos direitos fundamentais, uma vez que

é puramente ideológica, e não científica, a resistência que, atualmente, se opõe à efetivação, por via coercitiva dos direitos sociais.

A afirmação dos direitos fundamentais como um todo, em sua plena exequibilidade, vem sendo positivada em Cartas Políticas mais contemporâneas, como se vê no preâmbulo da Constituição brasileira, que proclama o Estado democrático destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais (BARROSO, 2000, p. 100).

Essa rescisão com o positivismo constitucional e a inclusão dos direitos sociais à Carta Magna alterou a ideologia da sociedade brasileira, tradicionalmente individualista, que, antes, excluía os direitos sociais do elenco dos direitos humanos. Nesse contexto, surgem as punições das lesões aos direitos da personalidade do trabalhador, fruto do conflito entre a subordinação, notadamente econômica, do obreiro aos poderes da classe empresária.

Nas relações jurídicas tuteladas pelo direito do trabalho, o trabalhador é o natural titular dos direitos de personalidade, afinal, os destinatários dos direitos fundamentais sociais são os empregados e não o empregador, tendo em vista que são inúmeras as hipóteses de lesões aos direitos de personalidade do trabalhador (RÜDIGER, 1999, p. 17).

Analisando que o trabalhador também é pessoa, por conseguinte, detentor de dignidade, enquanto pessoa humana e titular dos direitos da personalidade, considerar-se-ão todos os empregados, conforme mencionado, protegidos constitucionalmente pelas garantias fundamentais, incluindo os direitos sociais. Assim, na vigência do contrato de trabalho, o empregado deve ter respeitados esses direitos e reunir a dupla qualidade de titular dos direitos fundamentais, tanto como cidadão quanto como trabalhador.

Em relação aos direitos da personalidade do trabalhador ressalta a autora Leda Maria Messias da Silva (2006, p.277), a importância da consciência de que o trabalhador não pode ser simplesmente um número, um elo de uma fria corrente que o ata ao lucro do empreendimento, tendo em vista que, embora o homem necessite do trabalho para sua sobrevivência jamais pode sujeitar-se à indignidade da escravidão, por exemplo, uma vez que, o trabalho digno deve ser a tônica de uma sociedade justa, sem desigualdades.

Esses direitos têm por alicerce a garantia de um mínimo ético que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos e nas relações de trabalho, como modo de organização da sociedade em relação à integridade física, vida, personalidade, saúde e a outros bens jurídicos distintos, porém não menos importantes, para a proteção dos trabalhadores perante a sociedade e o empregador (NASCIMENTO, 2003, p. 26), e ainda mais por ser subordinado e economicamente, mais fraco.

Todavia, existem ambientes de trabalho em que se observam lesões aos direitos da personalidade do trabalhador, sendo o principal deles, atingido, o direito à vida. Na relação empregatícia, cabe ao responsável pelos riscos da atividade econômica, no caso o empregador, a responsabilidade de salvaguardar a vida de seus funcionários, isto é, a integridade psíquica e física do trabalhador.

Essencialmente, deve ser reconhecido o direito à vida, antes de se proteger qualquer bem ligado à pessoa do obreiro; a CLT e demais leis devem tutelar os trabalhadores, em razão do risco de agressões e do perigo a que ficam expostos na atividade laboral (ROMITA, 2005, p. 11-15).

A integridade física e psíquica do trabalhador, compreendida como os direitos à higidez física e a incolumidade mental do ser humano, também integram os direitos da personalidade que devem ser protegidos. Para isso, o empregador deve reduzir e neutralizar os riscos e as agressões à saúde e à segurança dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho.

É notório que a vida, a saúde e a dignidade são direitos fundamentais da pessoa humana; logo, no meio ambiente de trabalho, essas garantias atribuídas aos trabalhadores devem ser respeitadas pelo empregador. Em relação tanto à vida quanto à integridade física e psíquica dos trabalhadores, destacam-se como principais lesões: o acidente de trabalho e as doenças ocupacionais.

Essas duas lesões colocam em risco a saúde e a segurança dos trabalhadores. Em sua caracterização, devem ter nexo causal ou concausa com a atividade laboral. Já para neutralizar ou, até mesmo, evitar esses infortúnios, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, o EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento; saliente-se, inclusive, que os instrumentos variam de acordo com a atividade e os riscos de ameaça e segurança à saúde do trabalhador e da parte do corpo que se pretende proteger, favorecendo, assim, para que sejam obstruídos os riscos de agressões à saúde e segurança de seus empregados (SAAD, 1999, p. 35).

O ideal seria que o obreiro não necessitasse laborar em local insalubre. Entretanto, e excepcionalmente, em alguns casos, isso se torna inevitável. Dessa forma, analisando a própria legislação trabalhista, pré Reforma, procurava-se amortecer o sofrimento do trabalhador, com medidas protetivas e fiscalizatórias e estimulando o empregador a extinguir ou neutralizar os riscos sofridos pelo empregado (LORA, 2013, p. 09-21).

Apesar disso, enquanto o trabalhador estiver exposto a agentes insalubres superiores aos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, o empregador estará compelido a lhe pagar o adicional de insalubridade.

Obviamente que o mais prudente seria o empregador tentar, de todas as formas, eliminar o agente insalubre, pensando sempre na saúde e no bem-estar do trabalhador, pois, de uma forma ou de outra, a remuneração paga jamais substituirá a saúde lesionada.

Sendo assim, como pontuado, habitualmente, ainda seguem existindo lesões aos direitos de personalidade dos trabalhadores nas relações sociais e trabalho, situações legalmente protegidas, mas ainda desrespeitadas; tais riscos deveriam ser neutralizados, visto que há diversas maneiras para que o empregador evite as agressões à saúde e à segurança dos trabalhadores, principalmente em relação à violação da dignidade da pessoa humana do empregado no meio ambiente laboral (BOUCINHAS FILHO, 2013, p. 35-54).

Apesar do conhecimento das agressões derivadas do contato dos trabalhadores com os riscos ao seu bem-estar e à sua proteção, a Reforma Trabalhista não obsta a possibilidade de negociação coletiva dos intervalos intrajornadas, afetando, pois, diretamente, a saúde dos empregados e causando prejuízos irreparáveis; afinal de contas, caso tais pausas sejam reduzidas mais ainda, essas que, em geral, já estão insuficientes, tendem a fomentar a multiplicação de lesões nos empregados.

3 AS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DESTINADAS AOS EMPREGADOS EM CÂMARAS DE FRIGORÍFICOS E DIGITAÇÃO

O bem-estar do trabalhador é um direito fundamental alicerçado à dignidade da pessoa humana, concerne um bem jurídico que compõe o catálogo das necessidades básicas do homem, na teoria do mínimo existencial.

Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, em respeito à sua dignidade essencial, inclusive para uma boa prestação de serviços ao empregador, ela é um elemento intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa (SARLET, 2006, p. 38-41).

Constitucionalmente, o empregador deve abster-se de aumentar o tempo de trabalho obreiro; ilustrativamente, para a garantia da saúde dos trabalhadores, o art. 7º prevê a não-exigência de labor nos intervalos intrajornadas. Essa previsão tem o objetivo, notadamente, pedagógico de orientar os malefícios ocasionados pela falta do descanso e pausa necessária para as refeições (BRASIL, 1988).

Não obstante, no Brasil, analisando a trajetória dos programas de saúde e segurança dos trabalhadores e a falta de consistência e desenvoltura de todas as partes envolvidas: empregados e a própria empresa, apresentam dificuldades para implementação das instruções

de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no ambiente laboral, há dificuldades para a conscientização, por exemplo, quanto aos conteúdos técnicos ou às ferramentas utilizadas na identificação e no controle dos riscos do trabalho (DUARTE, 1999).

Na realidade, somente a partir de 2004, quando, de fato, aumentaram as audiências trabalhistas com vítimas das doenças ocupacionais e dos acidentes do trabalho é que tais ocorrências serviram de alerta para posteriores precauções em relação ao tema, pois, antes disso, os agentes nocivos somente eram consultados em tabelas estatísticas e o risco era apenas potencial.

Atualmente, o agente, que era insalubre, materializou-se na doença; o risco da periculosidade deixou o território das probabilidades e produziu inválidos, mutilados ou vítimas fatais, concretizando a dor e o sofrimento dos trabalhadores.

Para inibir tais riscos e regular o período de trabalho dos empregados – algo essencial para o ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica –, a CLT estabeleceu as jornadas especiais de trabalho em virtude da submissão, pelo trabalhador, a determinada modalidade de organização do trabalho ou a determinada sistemática especial de atividade funcional (DELGADO, 1995, p. 173-175).

No primeiro caso, modalidade especial de organização do trabalho, localiza-se o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, a exemplo dos trabalhadores em câmaras de frigoríficos; já no segundo caso, figura-se o trabalho em esforço contínuo de digitação.

A função em câmaras de frigoríficos expõe os obreiros a vários riscos à saúde; além do frio, realizam movimentos repetitivos em curto espaço de tempo, utilizam ferramentas cortantes, bem como convivem com a pressão psicológica por produtividade. Todos esses fatores tornam extremamente penoso tal meio ambiente de trabalho, haja vista as graves condições em que é desenvolvido.

Estudiosos preceituam que a sobrecarga muscular reside na imposição de um ritmo de trabalho absolutamente incompatível com a condição humana. Não à toa que, estatisticamente, há um elevado número de afastamentos, mediante concessão de benefícios previdenciários a trabalhadores que laboram em frigoríficos, especialmente em razão de doenças como LER/DORT, bem como em decorrência de acidentes típicos de trabalho, a exemplo de amputações em partes do corpo (NATALI; SARDÁ, 2012, p. 10-12).

Importante destacar que, no decurso da prestação dos serviços pactuados no contrato de trabalho, o obreiro não deixa de ser pessoa enquanto dedica parte de seu tempo de vida ao empregador. Nesse lapso temporal, ele vende sua força de trabalho, física e/ou intelectual, todavia não perde sua condição humana.

Tendo em vista a importância desta condição, a Organização Internacional do Trabalho, desde 1980, já antecipava a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores para organizar o tempo de trabalho através de períodos de descanso, por exemplo, pausas breves durante as horas laboradas, ainda que não prescritas em lei, particularmente importantes em funções que impõem um ritmo acelerado ou requerem um alto grau de atenção – como se identifica, por exemplo, no serviço de digitação e no trabalho em frigoríficos.

Nesse sentido é que Mauricio Godinho Delgado (2016, p.37), pondera que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre, já que estão, diretamente, ligadas à saúde e à segurança do trabalhador. Logo, tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada, sobretudo nas atividades supramencionadas, constituem normas de saúde pública e uma medida profilática dentro do contexto da moderna Medicina Laboral (DELGADO, 2016, p. 51).

Nesse viés, observa-se que os dispositivos relacionados aos intervalos intrajornadas visam ao interesse e bem-estar da coletividade, tratando-se de normas de ordem e saúde públicas, não podendo ser superados pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais, isto é, devem ficar fora das margens da negociação coletiva.

Assim, em vista da importância desses descansos, é que reiteradas jurisprudências do TST, raramente, permitiam qualquer exceção a essas normas, pois são de ordem pública e disciplinam os tempos mínimos de pausas intrajornadas.

Antes da Reforma, isso sempre ocorreu, na prática, com a aplicação do art. 72 da CLT que instituía, nos serviços permanentes de mecanografia, datilografia – aos quais se equiparam os serviços de digitação –, que, a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo, correspondesse um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho (SILVA, 2008, p. 149).

Essa breve interrupção, durante a jornada de trabalho dos serviços de digitação era fruto, desde, a década de 60, quando, tradicionalmente, o serviço bancário era organizado de forma segmentada, com divisão das tarefas, ou seja, ao modo taylorista-fordista incipiente, vez que, as tarefas bancárias exigiam habilidades de caligrafia, agregada às de datilografia, redação, além de conhecimentos de contabilidade. (MERLO, 2004, p. 52).

Tais medidas foram adotadas, tendo em vista, os diversos fatores que afetavam diretamente a saúde desses trabalhadores, ocasionando diversos adoecimentos e, especialmente o desenvolvimento das Lesões por Esforços Repetitivos, que têm relação direta com a repetitividade dos movimentos somado à pressão sofrida pela intensificação do trabalho. (SILVA, 2004, p 90-93).

Embora, nos anos 90, com a flexibilização do sistema bancário e o desenvolvimento tecnológico que, substituiu e, até mesmo, extinguiu as profissões de digitadores, esse processo deixou marcas até os dias atuais em diversos trabalhadores, tendo em vista que, desde aquela época ocasionou o adoecimento de vários obreiros, inclusive, traz recordações dos impactos daquela reestruturação produtiva sobre a saúde naqueles trabalhadores.

Assim, essas pausas de descanso ou para as refeições durante a jornada de trabalho, também nos serviços em que não há uma fadiga muscular, porém uma excessiva concentração ou atenção, como no atendimento ao público – como se testemunha, por exemplo, em alguns setores do comércio e nos serviços especializados –, sempre foram imprescindíveis para se evitar a fadiga mental, que, não raro, deságua em estresse ocupacional e em outros transtornos psíquicos. (PENNELLA, 2000, p. 20).

Ambos intervalos restaram, desde a vigência da Lei nº 13.467/2017, prejudicados, visto que, antes, eram, legalmente, obrigatórios aos trabalhadores da digitação, bem como aos empregados em câmaras de frigoríficos; no entanto, hoje, o empregador pode negociar esses descansos/pausas para que sejam minorados, por meio de acordos ou convenções coletivas, sendo a concordância dos empregados uma mera formalidade.

4 A (IN)VIABILIDADE DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os períodos consignados na jornada de trabalho em que o empregado não está prestando serviços, aqueles alusivos ao tempo para alimentação ou para descanso, são chamados intervalos intrajornadas. Essencialmente, o objetivo principal dessa pausa é recuperar as energias do obreiro durante a jornada a ser cumprida diariamente; é nela que se concentram todas as 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, 1994, p. 100).

Anteriormente à Reforma Trabalhista, quando o trabalhador realizava uma jornada de quatro a seis horas consecutivas, eram obrigatórios e determinados em lei os intervalos intrajornadas mínimos de 15 minutos e uma hora, respectivamente.

Nesses casos, legalmente, a não redução desses intervalos era imperativa, ou seja, a diminuição unilateral inferior ao mínimo fixado ou a eliminação eram, imediatamente, consideradas inválidas.

Como focalizado, também anterior à vigência da Reforma Laboral, existiam os intervalos dos trabalhadores em jornadas especiais, isto é, sob a modalidade especial de organização do trabalho, em turnos ininterruptos de revezamento, a exemplo dos trabalhadores em câmaras de frigoríficos, bem como o trabalho em esforço contínuo destacando-se os empregados de digitação.

Ocorre que, a partir da Lei nº 13.467/2017, que permitiu a livre negociação desses intervalos, outrora legalmente previstos, sem precarização, os trabalhadores vieram a ser prejudicados.

Ressalte, por outro lado, ser notório que, antes da nova lei, existiam exceções para redução desses intervalos, por meio de negociações coletivas e quando o estabelecimento comercial, integralmente, desempenhasse as exigências concernentes à organização dos refeitórios e, ao mesmo tempo, seus respectivos empregados não estivessem sob o regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (NASCIMENTO, 1994, p. 238-239).

O direito do trabalho sempre se ditou pelo princípio da irrenunciabilidade; assim, embora, no direito coletivo do trabalho, transação e renúncia adquiram outros contornos, tais entes coletivos não devem passar à margem da indisponibilidade de direitos, característica do âmbito individual.

Na concepção de Américo Plá Rodriguez (1999, p. 59), consiste numa impossibilidade jurídica privar-se, voluntariamente, de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. Portanto, conclui-se que todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, apenas são disponibilizados quando a própria lei assim o autorizar.

Olvidando-se do que pontifica os princípios primordiais de irrenunciabilidade dos direitos laborais, a reforma trabalhista traz consigo a grande alteração, que proporciona a livre negociação de quaisquer intervalos intrajornadas. Sobrepondo o negociado ao legislado, atualmente, os acordos e as convenções coletivas terão mais eficácia e validade que a própria legislação.[1]

---

[1]Artigo 611-A, vigência em 14/11/2017, CLT: 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Porém, não cabe às partes convencionar questões trabalhistas “in pejus”, visto que os preceitos são instituídos nos benefícios outorgados aos trabalhadores, parte mais fraca e hipossuficiente da relação jurídica. Assim sendo, o objetivo último seria frustrado se se permitisse ao obreiro renunciar a essa proteção (ROMITA, 1975, p. 144).

Ao entendimento do ministro Maurício Godinho Delgado (2016, p.55), as negociações coletivas podem trazer benefícios aos trabalhadores, desde que, sabiamente, se observe os preceitos doutrinários que idealizam o implemento de normas coletivas com direitos mais favoráveis ao previsto na legislação estatal, para que não houvesse ofensas à indisponibilidade de direitos.

Ademais, propõe, também, uma transação pela norma negociada apenas de direitos de indisponibilidade relativa, não absoluta, mantendo-se ileso o patamar civilizatório mínimo do trabalhador (DELGADO, 1994, p. 56).

Destarte, não se nega o valor da negociação coletiva, visto que é um instrumento essencial à composição de conflitos trabalhistas. Todavia, há limites que devem ser respeitados, para a harmonização entre legislado e negociado, preservando preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores.[2]

É inexequível a redução dos intervalos intrajornadas, visto que, comprovadamente, essa medida conduz prejuízos à saúde e à segurança dos trabalhadores, uma vez que seu objetivo é a recomposição do organismo do trabalhador, mediante a alimentação e o descanso. É, pois,

---

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
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).
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).
XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

[2]Artigo 611-B, vigência em 14/11/2017, CLT: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
(Incluído pela lei 13.467, de 2017)
(...)
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela lei 13.467, de 2017) (...).

uma norma de ordem pública, que reduz e previne os riscos à saúde do empregado, fundamentada no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (BOMFIM, 2015, p. 26).

Assim, os intervalos intrajornadas são pausas, constitucionalmente garantidas, as quais não podem ser alteradas, especialmente, por via de instrumentos coletivos, conforme traz à baila a Reforma Trabalhista, que sobrepõe o negociado ao legislado. Mencionada modificação é totalmente inconstitucional, pois o fato de colocar a negociação coletiva acima da Carta Magna traduz uma ofensa direta à Constituição Brasileira e aos direitos da personalidade dos obreiros, consequentemente, a todos os brasileiros.

CONCLUSÕES

A partir da análise dos direitos fundamentais do homem e dos direitos sociais que lhe são próprios, conclui-se que o conjunto desses direitos são imprescindíveis à concretização da própria dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, a rescisão com o positivismo constitucional e a inclusão dos direitos sociais à Constituição Brasileira foi essencial para que a sociedade, tradicionalmente individualista, incluísse os direitos sociais ao elenco dos direitos humanos.

A partir destas considerações, todas as lesões aos direitos da personalidade do trabalhador, fruto do conflito entre a subordinação, notadamente econômica, do obreiro aos poderes da classe empresária merecem destaque, especialmente, os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais.

Não se olvide que, o bem-estar de todos os trabalhadores é um direito fundamental alicerçado à dignidade da pessoa humana, especialmente, um bem jurídico que compõe o catálogo das necessidades básicas do homem, na teoria do mínimo existencial.

Nesse aspecto, os direitos sociais constituem, categoricamente, os novos direitos fundamentais do homem, à proporção que respaldam um meio positivo que reconhece o direito ao trabalho como condição precípua no caminho da efetividade da existência digna de todos os brasileiros, constitucionalmente previstos.

Para isso, o presente estudo, enfatiza, a análise específica, não somente relacionada à dignidade do trabalhador, mas, principalmente, a sua saúde, vez que, é algo a ele inerente, em respeito à sua dignidade essencial, inclusive para uma boa prestação de serviços ao empregador.

Este artigo também conclui que, o bem-estar do obreiro, bem como a oportunidade de emprego é um elemento intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu

desenvolvimento enquanto pessoa, tendo em conta a importância desta garantia para propiciar a todos os seres humanos uma sociedade mais justa, com igualdades de oportunidades, para o seu pleno desenvolvimento físico e intelectual.

Assim, evidencia as principais normas de saúde e segurança do trabalho, por exemplo, destinadas aos empregados com intervalos intrajornadas especiais pré Reforma Trabalhista, que eram os trabalhadores em câmaras de frigoríficos e os de digitação.

Destacando que, o empregado, no decurso da prestação dos serviços pactuados no contrato de trabalho, não deixa de ser pessoa enquanto dedica parte de seu tempo de vida ao empregador. Nesse lapso temporal, ele vende sua força de trabalho, física e/ou intelectual, todavia não perde sua condição humana.

A partir destas premissas, conclui-se que, esses trabalhadores, devido ao desgaste físico e mental, antes da Reforma tinham garantidos os intervalos intrajornadas, sem negociação coletiva, e especiais à luz do art. 72 da CLT que instituía, nos serviços permanentes de mecanografia, datilografia – aos quais se equiparam os serviços de digitação –, que, a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo, corresponde um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Contudo, a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de sobreposição do negociado ao legislado, sendo assim, possivelmente esses intervalos, que já não eram insuficientes aos trabalhadores, poderão, por exemplo, ser minorados, trazendo, ainda mais prejuízos aos obreiros.

Por fim, não se olvida a importância da negociação coletiva, como um instrumento essencial à composição de conflitos trabalhistas. Entretanto, há limites que devem ser respeitados, para a harmonização entre legislado e negociado, conservando preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores.

Tendo em vista que, negociar os intervalos intrajornadas trata-se de uma inconstitucionalidade, pois são pausas garantidas, que não podem ser alteradas, especialmente, por via de instrumentos coletivos, conforme traz à baila a Reforma Trabalhista, que sobrepõe o negociado ao legislado.

Portanto, essa alteração é totalmente inconstitucional, pois o fato de colocar a negociação coletiva acima da Carta Magna traduz uma ofensa direta à Constituição Brasileira e, consequentemente, a todos os brasileiros.

E arremata-se enfatizando que todo trabalhador deve ter sua dignidade humana respeitada durante o contrato de trabalho; o empregado constrói sua identidade no meio

ambiente laboral e ela deve ser preservada, visto ser este o princípio basilar da legislação trabalhista. Os direitos da personalidade devem ser respeitados.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, p. 100.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 284, fev. 2013, v. 24.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *Princípios Constitucionais do trabalho*. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: RT, ano 31, n. 117, p. 167, janeiro-março, 2005.

_____. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

_____. *A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, jul. 1994/jun. 1995.

_____. *Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade*. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, Maringá, v. 6, n. 1, jan/jun. 2006.

DUARTE, E. F. **Programa cinco minutos diários de segurança, saúde ocupacional e meio ambiente**. Belo Horizonte: Ergo, 1999.

HOBSBAWN, Eric J. **A era do capital, 1848-1875**. 9. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano no direito do trabalho*. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 284, fev. 2013, v. 24.

MERLO, Álvaro R.C. Apresentação in: MERLO, A.R.C. (org) Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul – realidade, pesquisa e intervenção. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Princípios do Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador*. **Revista LTr**, vol. 67, n. 8, p. 26, 2003.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

NATALI, Heiler Ivens de Souza; SARDÁ, Sandro Eduardo. *Trabalhe trabalhe trabalhe mas não esqueça: vírgulas representam pausas*, In: **Estudos Aprofundados MPT**. Salvador: JusPodivm, 2012.

PENNELLA, Isabela. L.E.R. **uma jornada de sofrimento no trabalho bancário.** Dissertação (Mestrado em Sociologia), Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Direito do trabalho: noções fundamentais**. São Paulo: LTr, 1975.

RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI**. São Paulo: LTr, 1999, p. 17.

SAAD, Teresinha Lorena P. **Responsabilidade Civil da empresa nos acidentes do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Airton M. **Os novos adoecimentos e o papel da Medicina do Trabalho**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, v.2, n.2, abr./ jun.2004.