

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

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

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

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 Napolini - 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/ UNISINOS

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

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

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis  
Santa Catarina – Brasil  
[www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)



Universidade do Vale do Rio dos Sinos  
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil  
<http://unisinos.br/novocampuspoa/>

# XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

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](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA QUANTO À  
POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**  
**THE UNCONSTITUTIONALITY OF THE LABOR REFORM REGARDING THE  
POSSIBILITY OF REDUCING INTERVAL BETWEEN SHIFTS**

**Tatiane Gonçalves Mendes Faria**  
**Tatianny Kariny Veloso Gomes**

**Resumo**

O artigo tem como escopo analisar a inconstitucionalidade da reforma trabalhista face a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, por meio de convenção coletiva. A pesquisa objetiva conceituar e compreender institutos, identificar a melhor interpretação e propor mudanças. O estudo é bibliográfico, com revisão da legislação, doutrina e jurisprudência brasileira. Concluiu-se pela inconstitucionalidade da redução do intervalo intrajornada, por desrespeito as garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana, da prevalência dos direitos humanos e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como valores apresentados por tratados internacionais.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, Inconstitucionalidade, Dignidade da pessoa humana, Saúde e higiene do trabalhador, Redução dos riscos inerentes ao trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

The article to analyze the unconstitutionality of the labor reform due to the possibility of reduction of interval between shifts by collective bargaining agreement. The research will undertake a propositive, comprehensive and hermeneutical investigation, since it aims to conceptualize and understand institutes, identify the best interpretation and propose changes in the legal order. Bibliographical is the research proposed, with a review of legislation, doctrine and jurisprudence. At the end of the present study, it was verified the unconstitutionality ignoring the constitutional guarantees, of human rights and the reduction of the inherent risks standards of health, hygiene and safety.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor reform, Unconstitutionality, Dignity of human beings, Worker's health and hygiene, Reduction of risks inherent to work

## INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo de crescentes transformações nos valores que sustentam a sociedade. Os direitos das pessoas são constantemente ameaçados, se tornando imperiosa a proteção e garantia dos direitos individuais e sociais.

A Constituição de 1988 é instrumento de efetivação das garantias dos cidadãos, não se preocupando apenas em distribuir competências, mas em incorporar princípios gerais a fim de indicar um sentido ao ordenamento jurídico brasileiro. Ocorre que, por vezes, são criadas normas sem observância dos preceitos gerais contidos na Constituição, motivo pelo qual devem ser excluídas do ordenamento, em prol da proteção da segurança jurídica e das garantias constitucionais evitando-se um retrocesso social.

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

Através da Lei nº 13.467/17, precisamente no art. 611-A, III da CLT<sup>1</sup>, que trata da prevalência dos instrumentos normativos sobre a lei, autorizou a redução do intervalo de uma hora, para até trinta minutos, desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo. Lado outro, o art. 611-B<sup>2</sup> da CLT, estabeleceu que determinados direitos não são passíveis de supressão por meio de instrumentos normativos, por se tratarem de objeto ilícito, a exemplo, a própria supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Verifica-se uma contradição legal sobre o que pode ou não ser regulamentado por negociações coletivas.

---

<sup>1</sup> Art. 611-A – A Convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: III – intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

<sup>2</sup> Art. 611-B - Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos

Para afastar a incoerência, o legislador criou o parágrafo único do art. 611-B da CLT, dispondo que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

No entanto, as novas regras sobre o intervalo intrajornada esbarram nos preceitos constitucionais do art. 7º, XXII<sup>3</sup> e art. 5º, §2º, e via de consequência contraria a Convenção nº 155 da OIT, motivo pelo qual devem ser consideradas inconstitucionais.

Dessa forma, o presente artigo abordará a natureza jurídica do intervalo intrajornada, a possibilidade da sua redução em face da reforma trabalhista e suas consequências. Por fim, será analisada e debatida a inconstitucionalidade do referido diploma legal, em razão da proteção constitucional do ambiente de trabalho, elevado ao patamar de direito fundamental e atrelado ao direito à vida e dignidade da pessoa humana.

## **1 - INTERVALO INTRAJORNADA**

O direito ao repouso é uma das conquistas mais antigas do direito do trabalho, sendo de suma importância, já que dentre outras coisas foi uma maneira de evitar a exploração do trabalho humano.

### **1.1 - ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA**

O intervalo intrajornada, antes da reforma trabalhista, era disciplinado pelo art. 71 da CLT, que estabelecia mínimo de uma e máximo de duas horas, quando a jornada de trabalho fosse superior a 6 horas. Para jornadas que não excediam à 6ª hora, garantia-se um intervalo mínimo de 15 minutos, desde que a jornada não fosse inferior a 4 horas. Antes do advento da Lei 13.467/17, já existia a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, desde que observados os §§ 3º e 5º do artigo 71 da CLT<sup>4</sup>. Verifica-se, porém, que a flexibilização era

---

<sup>3</sup> **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;

<sup>4</sup> § 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.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de

muito reduzida, cabendo somente em situações muito específicas e, ainda, sob a fiscalização e regramento do Ministério do Trabalho. Digno de registro, de que a possibilidade de redução do intervalo ficava, inclusive, atrelada a ausência de jornada suplementar. Essas medidas prestigiavam a saúde do trabalhador, haja vista ser o descanso de suma importância para a manutenção da higidez física e mental do trabalhador.

Antes da reforma trabalhista, as supressões eram analisadas sob diversos aspectos pelo Colendo TST (questões humanas e financeiras), que instado a se manifestar principalmente acerca das questões financeiras decorrentes destas supressões de intervalos, foi editada a Súmula 437<sup>5</sup>, cujo entendimento sedimentado é no sentido de se reconhecer o intervalo intrajornada como uma medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Assim, o contexto anterior, impossibilitava a redução do intervalo intrajornada por meio de negociações coletivas, salvo as exceções definidas, justamente por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, o que a eleva a norma de ordem pública.

Como já indicado, a Lei nº 13.467/2017, não somente autorizou a redução do tempo de descanso, como também contrariou entendimento consolidado (Súmula 437 do TST) que afastava a negociação pelas partes, salvo as exceções previstas e confirmava que este direito era irrenunciável. E justamente nesse aspecto é que o parágrafo único do art. 611-B não se revela adequado, já que como bem observado pelo professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

“a verdade é que as normas jurídicas sobre duração do trabalho e intervalos são, por natureza e essência, de ordem pública, pois há interesse social na sua imitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, com o objetivo de preservar e concretizar a sua dignidade como pessoa”.

Não se pode olvidar que a reforma também desestruturou boa parte dos sindicatos. Além disso, o cenário econômico e político que assola nosso país favorecem o descumprimento de direitos e valores sociais.

---

transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

<sup>5</sup> **Súmula nº 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

As empresas utilizam da justificativa de cortes de custos para superar a crise econômica ou, até mesmo pelo poder de competitividade, para suprimir direitos essenciais dos empregados.

E o que, através de uma primeira leitura, se revela um conflito aparente entre o art. 611-A, III, da CLT com o art. 611-B, XVII, da CLT, foi, aparentemente e rapidamente, solucionado pelo parágrafo único do art. 611-B da CLT, ainda que de maneira inconstitucional e ilícita. Resta compreender se o direito ao intervalo intrajornada é norma de ordem pública ou se dela se distancia.

## **2 - O INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE ORDEM PÚBLICA**

A primeira situação que exige cuidado é perceber que o direito discutido está inserido na relação empregado-empregador, cuja vulnerabilidade do primeiro é patente. O que se percebe é justamente a dificuldade de definição do que vem a ser uma norma de segurança pública, já que, muito embora o TST tenha afirmado e compreendido o intervalo, como tal, o legislador por meio da reforma trabalhista a refutou, expressamente, ao contrariá-lo no parágrafo único do art. 611 da CLT.

### **2.1 – NORMAS DE ORDEM PÚBLICA**

As questões de ordem pública remontam ao direito romano, cuja máxima inserida no Digesto<sup>6</sup> era “*privatorum convention juri publico non derogat*” (convenções particulares não derogam as leis de ordem pública).

A partir desta premissa é possível perceber que sua contribuição foi significativa para impedir a flexibilização das normas consideradas de ordem pública. Ocorre, que muito embora de grande valia para a definição de supremacia destas leis, não houve um esclarecimento e uma compreensão acerca do que vem a ser a norma de ordem pública.

O professor Mario Garmendia Arigón (2004) compreende que dentre as três teorias que explicariam a noção e a natureza jurídica de ordem pública, no que se refere a natureza e ao interesse, as noções de ordem pública e ordem privada, se diferenciam porque a primeira relaciona-se com o interesse coletivo da sociedade, enquanto a segunda com o interesse privado do indivíduo.

---

<sup>6</sup> Compõem o *Digesto* obras de juristas da República e do Alto Império, reunião e seleção de decisões e textos célebres de jurisconsultos romanos do período clássico.

Já o professor José Antônio de Oliveira (2016, p.66) defende: “hoje, em se falando de natureza do interesse em jogo, não nos atentaríamos para o sentido de coletivo e individual, mas destacaríamos a natureza jurídica alimentar do crédito trabalhista, para atrelá-lo a ordem pública”.

Parece mais adequada e pertinente a definição dada por Fernanda Pereira Amaro (2004, p.177):

As normas de ordem pública são aquelas fundadas na realização de interesses e de função que merecem tutela e que são socialmente úteis. Há uma utilidade social, portanto, que faz com que o domínio do direito privado seja permeado por normas (regras e princípios) que restringirão o absolutismo das vontades particulares.

Assim, a ideia de ordem pública se relaciona com o princípio de proteção, e não se trata de interesse econômico, ao revés há uma representatividade e freqüente preocupação com os direitos sociais (coletivamente). Garmendia Arigón, arremata:

“A partir destas idéias, é possível tentar uma aproximação da definição de ordem pública, observando que pode ser concebida como conjunto de valores da vida que, pela especial transcendência que assumem em determinado estágio da evolução social, passam a integrar a consciência jurídica coletiva e se constituem em objetos de tutela privilegiada por parte do Direito” (2004, p.28-29)

O professor Ricardo de Carvalho Aprigliano, em sua tese de doutorado citando Serpa Lopes (2010, p.37) defenda que há quatro grupos de normas de ordem pública, conforme os valores que tais normas pretendem tutelar, sendo elas: as de organização social; organização política; organização econômica e por fim as de organização moral. A considerar a referida classificação, o intervalo intrajornada se insere no grupo de normas de ordem pública social, eis que se preocupam com a saúde dos trabalhadores dentro do contexto social, já que seus reflexos se alastram para a sociedade.

Percebe-se que as normas de ordem pública são aquelas que se sobrepõem ao interesse individual das partes e, no direito do trabalho, estas questões normalmente se relacionam à integridade física e a saúde do trabalhador.

O direito do trabalho deve intervir nas questões relacionadas à saúde e ao bem estar dos trabalhadores, evitando o retorno das barbáries nas relações entre empregados e empregadores. E a partir deste ideal, as lições de Plá Rodrigues se revelam atuais:

“O Direito do Trabalho, como direito imperativo e garantia constitucional, ao regular as relações entre o capital e o trabalho, se dirige, por um lado, a cada patrão e a cada trabalhador, por ocasião do estabelecimento das relações e, por outro, ao Estado, enquanto o obriga a zelar para que as relações se constituam na forma dos princípios contidos na lei e nas normas (...) Sem este caráter imperativo manifesto nessa dupla direção da norma, não seria o Direito do Trabalho um mínimo de garantias, nem preencheria sua função; pois se a idéia de garantia, seja individual ou social, faz referência àquelas normas cuja observância se considera essencial para a realização da justiça, deixá-las subordinadas à vontade de trabalhadores e patrões equivale a destruir seu conceito, como princípio de cuja observância é o Estado encarregado (1978, p.149) ”

A imperatividade das normas relacionadas à saúde e a segurança dos trabalhadores devem ser zeladas pelo Estado, sendo esta a situação do intervalo intrajornada. O trabalho exaustivo pode gerar inúmeras conseqüências, não sendo outra a razão de defini-lá como norma de ordem pública.

Domenico de Masi em sua obra *O ócio criativo* (1995, p. 18) ao tratar dos movimentos automáticos dos trabalhadores registra a sua lembrança quando da inauguração de um grande centro automobilístico, fazendo menção às inúmeras repetições em que os trabalhadores se viam obrigados a fazerem e arremata:

“Salvam-se do tédio aqueles que tinham alguma coisa na cabeça na qual pudessem pensar: a namorada, a briga com o vizinho. Porém, a distração podia provocar acidentes. Daí, a batalha durante anos, para obter das empresas mecanismos técnicos de proteção para os trabalhadores”

Nesse contexto é que surge o descanso como uma forma de diminuir os prejuízos ocasionados à saúde, por ocasião do trabalho extenuante. Revela-se importante as lições de Irany Ferrari (2002, p.64) que defende: “O direito ao trabalho, bem como o direito ao lazer, são pois, duas premissas básicas e fundamentais para o ser humano que trabalha para que o trabalho seja um meio de vida e não de penosidade ou de angústia”.

Não se tratam de normas de ordem econômica e sim de disposições que se preocupam com a saúde e segurança do trabalhador. No Brasil as normas de segurança e saúde do trabalhador passaram a ser uma preocupação constitucional desde 1946, quando a Constituição estabeleceu em seu artigo 157, VIII: “Art. 157 - A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: VIII – higiene e segurança do trabalho”.

E em razão desta preocupação históricas é que se deve buscar a preservação dos ganhos sociais. Wesley Ulisses Souza em seu artigo *Pactos Políticos e a Constituição de 1988*, reflete:

“A Constituição é clara em dar liberdade à atuação da economia, desde que esta não infrinja ou reduza direitos próprios dos trabalhadores já explicitamente garantidos. A tão alardeada negociação coletiva é sim direito reconhecido aos trabalhadores, mas esta está sujeita às limitações de ordem legal e constitucional, que impedem a diminuição de direito dos trabalhadores, ainda que para garantia de uma maior movimentação da economia nacional” (2015, p.180/187).

O descanso se torna o reflexo da preocupação com a saúde e a higidez física e psíquica do empregado, sendo normas constitucionais que devem ser perseguidas e privilegiadas em detrimento das questões econômicas. Até mesmo porque, o mundo do consumo que se mostra ao trabalhador, o induz a cambiar o descanso pela pecúnia. Todavia, com o passar do tempo, o esgotamento físico e na maioria das vezes mental, o coloca em situação de extrema exclusão, eis que quando doente, facilmente o empregador o substituirá.

Por óbvio, que situações de descumprimento ou inobservância de normas trabalhistas, principalmente as de saúde e higiene do trabalhador, possam ser convertidas em questões pecuniárias. Assim, o que a primeira hipótese é indisponível, em segundo momento passa a ser, inclusive, renunciando e até mesmo transacionado. A exemplo, o próprio descumprimento do intervalo intrajornada, que apesar de ser uma norma de ordem pública, portanto irrenunciável e não transacionável, quando descumprido traz ao trabalhador a possibilidade do pedido de reparação por meio do pagamento do período não usufruído. E, note-se, o descumprimento, o tempo não gozado, não retornará razão pela qual poderá ser renunciado pelo obreiro ao não, ao buscar judicialmente seus direitos ou, até mesmo, transacioná-los em uma conciliação. Porém, é importante lembrar que a consequência pode ser objeto de negociação, mas não o direito, este é irrenunciável. E é justamente por este motivo que a presença do Estado na fiscalização é de suma importância. Deve-se garantir a observância das normas tidas como cogentes.

Corroborando este pensamento Adriano Jannuzi Moreira defende:

“Paralelamente a mesma Carta Magna, consagra o direito à prevenção dos infortúnios laborais como direito fundamental dos trabalhadores, fixando, definitivamente, o padrão protecionista como prioridade em relação ao mero ressarcimento pecuniário decorrente do dano” (2015, p.96).

Acertado o posicionamento de Dinaura Godinho Pimentel Gomes ao estabelecer que: “É forçoso disseminar de forma mais efetiva a consciência jurídica de se fazer valer a Constituição, em prol da implementação dos direitos do cidadão, notadamente dos direitos fundamentais sociais.” (2005, p.73).

O mundo capitalista e o consumo de descarte, não pode se inserir no campo do direito do trabalho. Se na dinâmica comercial é mais barato e mais simples a aquisição de outro produto, ao invés da manutenção, nas relações humanas isso não pode ocorrer, haja vista o diferencial do “produto”, o trabalhador como ser humano é destinatário de deveres e direitos, o que nos impõe a obrigatoriedade de zelo de sua saúde.

A simples declaração de nulidade não favorece, tampouco repara, a situação a que o trabalhador esteve exposto. É preciso se contrapor a ideia de que a reparação resolve o problema, estando atento para que legislações que afastam os direitos fundamentais dos trabalhadores não se insiram no contexto social, trazendo prejuízos à saúde dos seres humanos e revolvendo as condições subumanas de trabalho.

### **3- DA INCONSTITUCIONALIDADE**

A inconstitucionalidade se relaciona com a não observância aos princípios constitucionais e, ainda, pela não aplicação das Convenções Internacionais do Trabalho.

#### **3.1 – Da dignidade da pessoa humana**

É certo que a produtividade e o desenvolvimento econômico, muitas vezes estão atrelados a degradação do próprio ambiente de trabalho e também à saúde do trabalhador. No afã do enriquecimento a todo e qualquer custo, as questões básicas de saúde são marginalizadas em busca de um discurso de melhoria da qualidade de vida do cidadão, que em outras palavras, se restringe ao consumo. E como bem observado por Daniel Gemignani e Tereza Gemignani:

“O mais assustador é que essa mentalidade vêm sendo aplicada também ao ser humano, destituindo-o da condição de sujeito e transformando-o m objeto passível de troca, cujo “preço” é aferido pela possibilidade de uso (...) Se durante o século XX lutamos bravamente para impedir que o trabalho fosse reduzido à situação de mercadoria, no início deste novo século nosso desafio é maior ainda: impedir que a própria pessoa do trabalhador seja reduzida à condição de mercadoria, num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas tem precarizado o meio ambiente de trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças”. (2012, p.14)

E as conseqüências são diversas, sendo sintetizadas por Antunes:

“As transformações radicais que ocorrem no mundo do trabalho, em escala global, mediadas pelas tecnologias de informação e comunicação e pelas novas formas de organização e gestão dos processos produtivos têm impactos dramáticos nos modos de vida, valores, crenças e comportamentos dos trabalhadores. Algumas de suas conseqüências: o desemprego estrutural, a intensificação e aumento da complexidade das tarefas, a precarização dos vínculos; a ausência ou fragilidade da proteção social, e a ruptura dos laços de solidariedade entre os trabalhadores, a degradação ambiental entre outras, têm impactos dramáticos sobre a saúde.” (2010, p.213)

Reconhecendo as atrocidades de outrora, houve uma mudança significativa na Constituição Federal de 1988 que acabou por estabelecer os princípios basilares da dignidade humana e do valor social do trabalho.

O trabalho torna-se, assim, o núcleo da dignidade da pessoa humana e como tal deve ser tutelado, evitando assim o retrocesso social e o descarte humano. E essa preocupação levou a Constituinte a garantir ao trabalhador por meio da norma do art. 7º, XXII da CF/88, um ambiente de trabalho saudável e seguro que via de conseqüência previne e reduz os riscos de acidentes.

Sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, temos o ensinamento do ilustre professor de Ingo Wolfgang Sarlet:

“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos”. (2001, p.60)

Percebe-se, pois, que as condições existenciais mínimas devem ser asseguradas contra qualquer ato de cunho degradante. E justamente nesse contexto é que não se pode coadunar com a possibilidade de relativização dos direitos fundamentais, principalmente porque o trabalhador é sempre, no contexto das relações trabalhistas, a parte vulnerável.

O trabalho degradante atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana e sobre o tema, importante as lições de José Cláudio Brito Filho:

“Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja a sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes” (2006, p. 132-133)

Percebe-se que o direito ao descanso é de suma importância para a manutenção da higidez física e psíquica do trabalhador. E é justamente por este motivo que não se revela razoável a redução do intervalo para descanso, ainda que mediante paga. Ora, as normas de segurança e saúde são relevantes quando de caráter preventivo. O maior interesse jurídico tutelado é a própria vida, razão pela qual as condições que coloquem em risco a integridade do trabalhador devem ser afastadas.

Se as normas insculpidas no art. 7º da Constituição Federal são cláusulas pétreas, em conformidade com a definição do art. 60, parágrafo 4º, IV da CF, não se admite a sua modificação, nem mesmo por emenda constitucional. Além disso, os direitos que são suprimidos pela reforma trabalhista violam o princípio que veda o retrocesso de avanços sociais. Aceitar esta inovação, permitindo que o direito à saúde e a um ambiente de trabalho saudável seja negociado é aceitar o retrocesso nos direitos e garantias sociais conquistados. Sobre o tema:

A mudança ou alteração frequente das leis (de normas jurídicas) pode perturbar a confiança das pessoas, sobretudo quando as mudanças implicam efeitos negativos na esfera jurídica dessas mesmas pessoas. (CANOTILHO, 2003, p. 259).

Valiosa, ainda, a lição de Alice Monteiro Barros, sobre a redução do intervalo:

Inclusive, esse posicionamento era — e ainda é — partilhado por grande parte da doutrina, já que as normas que regulamentam segurança e medicina do trabalho constituem-se imperativos de proteção do hipossuficiente, sendo incabível a sua disposição pela vontade das partes, competindo ao próprio “legislador tutelar o trabalhador, impedindo-o de concordar com redução desse intervalo, em detrimento de sua própria segurança e saúde”. (2011, p.539)

Se o maior desafio atual é impedir que o trabalhador seja tido como objeto e, ainda, descartável, o pagamento pelo direito suprimido vai à contramão das garantias fundamentais da dignidade da pessoa humana. Por tais razões, as convenções internacionais se revelam importantes para impedir que manobras legais contrariem os fundamentos constitucionais e principalmente para que as questões de cunho econômico não se sobreponham à dignidade da pessoa humana.

### **3.2 – Aplicação das Convenções da OIT**

Não obstante a previsão constitucional de ambiente de trabalho saudável e, ainda, livre de riscos a integridade do trabalhador, alcançando, desta forma, o princípio da dignidade

humana, outra garantia constitucional foi violada com a reforma trabalhista. É que o art. 5º, §2º, da CF/88<sup>7</sup> estabelece que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes de tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

De acordo com o professor Valério de Oliveira Mazzuoli:

“Entende-se que o antecedente que mais contribuiu para a formação do Direito Internacional dos Direitos Humanos foi a Organização Internacional do Trabalho, criada finda a primeira guerra Mundial, com o objetivo de estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando sua condição no plano internacional, tendo em vista assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem estar-social” (2017, p.62).

E para somar forças ao repúdio de condições degradantes ao ambiente do trabalho, é que a Organização Internacional do Trabalho foi de grande valia para a proteção da saúde dos trabalhadores. As convenções ratificadas pelo Brasil<sup>8</sup> auxiliaram sobremaneira na busca pela efetividade do direito fundamental ao ambiente de trabalho salubre, que refletisse por consequência na saúde do trabalhador.

O Decreto n.º 1254 que promulgou a convenção 155 da OIT é determinante para declaração de inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT e art. 611-A, III da CLT. É que a reforma trabalhista está na contramão da definição de saúde dada pela convenção<sup>9</sup>.

Por óbvio, a quantidade de horas laboradas e a falta de pausas indispensáveis ao descanso e a recomposição física são situações que afetam a saúde do trabalhador. E nesse caminhar as definições do artigo 4º, 2 da Convenção 155 da OIT:

Artigo 4º 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se

---

<sup>7</sup> **Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 2º Os direitos e garantias 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.

<sup>8</sup> Convenções ratificadas pelo Brasil: 103 – Amparo a maternidade; 115 – Proteção contra as radiações ionizantes; 127 – Peso máximo das cargas; 134 – Prevenção de acidentes dos trabalhos dos marítimos; 136 – Proteção contra os riscos de intoxicação provocados pelo benzeno; 139 – Prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos; 148 – Proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações do local de trabalho; 152 – Segurança e higiene nos trabalhos portuários; **155 – Segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho**; 159 – Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes; 161- Serviços de saúde no trabalho; 162 – Utilização do asbesto com segurança; 163 – Proteção da saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos; 167 – Segurança e saúde na construção; 170 – Segurança na utilização de produtos químicos no trabalho; 182 – Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua libertação.

<sup>9</sup> OIT 155 - Art. 3º, e: O termo “saúde” com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Percebe-se do conteúdo desta convenção que o tempo de trabalho para o empregador é uma preocupação justificável, haja vista a interferência do estado de ânimo deste operário no próprio ambiente de trabalho. Aliás, muitos empregados ainda se sujeitam a rotinas manuais, cujo processo pode indicar risco patente, como é o caso das montadoras, já que muito embora as máquinas tenham assumido boa parte da produção, a intervenção humana ainda se faz necessária. E justamente nesse cenário é que o art. 5º da Convenção 155 se revela acertado:

Artigo 5 - A política à qual se faz referencia no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho: b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores

Percebe-se que este Tratado Internacional prevê o tempo de trabalho como assunto a ser tratado em política nacional, coerente para garantia da saúde do trabalhador e meio ambiente propício a execução das atividades.

Todavia, apesar da ratificação deste instrumento pelo Brasil, as novas regras quanto à redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva, contrariam os seus dispositivos. Além de infringir, também, os dispositivos da Convenção Internacional 161, ratificada pelo Brasil, através do Decreto-Legislativo 86/1989, *in verbis*:

Art. 1º - Para os efeitos desta Convenção:

a) a expressão "serviços de saúde no Trabalho" designa um serviço investidos de funções essencialmente preventivas e incumbidos de assessorar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

I) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um ambiente de trabalho seguro e saudável, que favoreça a saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, considerado seu estado de saúde física e mental;

É axiomático que não cabe negociação coletiva acerca de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, eis que ameaça os direitos constitucionais fundamentais dos trabalhadores, sendo inadmissível.

Por mais esta razão (a ratificação destes tratados internacionais) é que a reforma trabalhista esbarrou na inconstitucionalidade. Além de infringir direitos fundamentais

firmados pela própria Constituição Federal, as convenções internacionais ratificadas, também contrariam o que se pretendeu implantar com a Reforma Trabalhista.

#### **4 - CONCLUSÕES**

Conclui-se, portanto, que o intervalo intrajornada é questão de saúde, higiene e segurança do trabalho e, portanto, este direito não pode ser regulamentada por negociações coletivas, à luz do parágrafo único do art. 611-B da CLT.

Em síntese, o art. 71 da CLT, permanece com a exigência de concessão do intervalo intrajornada, que garante quinze minutos de intervalo para trabalho com duração entre quatro e seis horas e uma hora de pausa para as jornadas superiores à 6 horas.

Todavia, o art. 611-A da CLT autorizou a flexibilização do art. 71 da CLT ao dispor sobre a possibilidade de redução do intervalo para até trinta minutos, por meio de convenção ou acordo coletivo. Importante notar que a previsão atual de redução do intervalo por meio de instrumentos normativos, não impôs a observância de qualquer requisito, bastando, portanto, que os sindicatos incluam em suas negociações a redução do intervalo.

E se o art. 611-B da CLT, pretendeu impor limites à prevalência do negociado sobre o legislado, dizendo principalmente que, constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo, a supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, o seu parágrafo único revelou a inconstitucionalidade, ao dispor que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Assim, surgiu a contradição legal, afinal, a jurisprudência e a doutrina consagraram as normas de duração e intervalo do trabalho como sendo relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Se o art. 7º, XXII, da Constituição Federal previu como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não pode a legislação infraconstitucional aniquilar este dispositivo constitucional.

Além disso, o art. 5º, §2º, da Carta Magna estabeleceu que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou em tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Em razão de tal previsão, devem ser observadas as Convenções nº 155 e 161 da OIT.

Estas alterações legislativas trouxeram insegurança jurídica ao ordenamento brasileiro e padece de validade constitucional ao claramente suprimir direitos fundamentais sociais, em desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Permitir a procedência da reforma trabalhista no que tange à possibilidade de redução do intervalo intrajornada é retroceder quanto às garantias sociais conquistadas, além de violar os princípios de proteção do hipossuficiente.

A situação econômica do país e o seu desenvolvimento não pode se sustentar na aniquilação de direitos, a base de uma sociedade sustentável está na preservação da vida e da integridade física e psíquica do trabalhador, até mesmo porque, um trabalhador excluído acarreta na exclusão social de toda a sua família.

As conseqüências de um acidente de trabalho ou até mesmo a morte de um trabalhador, por ignorar as normas de segurança do trabalho, trazem reflexos importantes para a sociedade. A vida deve sempre ser prestigiada por ser o objeto de toda e qualquer garantia de direito.

E se a vida é o bem mais precioso a ser tutelado, não se revela constitucional a previsão de reparação pecuniária em substituição aos direitos que a tutelam.

As alterações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 ocorreram com a justificativa de se amenizar a crise econômica, porém, foram suprimidos diversos direitos sociais dos trabalhadores, no intuito de reduzir os custos ao empregador e aumentar o lucro. É preciso que seja mantido o entendimento adotado na Súmula 437 do TST, que declara a norma como cogente e, ainda, aguarda-se que o nosso Tribunal Superior declare a inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, restabelecendo e garantindo os direitos constitucionais fundamentais dos trabalhadores.

## **REFERÊNCIAS**

AMARO, Fernanda Pereira. A alteração unilateral do contrato de trabalho nas relações trabalhistas privadas e na relação entre servidor público e Estado. R. Dir. Adm., Rio de Janeiro, 238: 175-194, Out./Dez. 2004

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho. 14ª ed. São Paulo: Cortez, 2010. v. 1.

\_\_\_\_\_. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

APRIGLIANO, Ricardo de Carvalho. A ordem pública no direito processual civil. Dissertação 2010 Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Processual da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. ed. 7. São Paulo: LTr, 2011. p. 539.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br>

BENEVIDES, Evandro Monezi. Redução do intervalo intrajornada prevista na reforma trabalhista é inconstitucional. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-07/evandro-monezi-reducao-intervalo-intrajornada-inconstitucional>. Acesso em: junho de 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga a de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neve (Coord.) Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. São Paulo: LTr, 2006.

BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de Direito Constitucional. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed., Coimbra, Editora Almedina, 2003.

DE MASI, Domenico. O ócio criativo; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERRARI, Irazy. Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio Ambiente do trabalho – precaução e prevenção – princípios norteadores de um novo padrão normativo. Revista Bonijuris, Paraná, v.24, n.8, agosto/2012.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/dignidade-da-pessoa-humana-e-o-valor-social-do-trabalho>. Acesso em: junho de 2018.

MAZZUOLLI, Valério de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. 4.ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Cultura de Prevenção de acidentes de Trabalho *in* EÇA, Vitor Salino de Moura (coordenador). Trabalho & Saúde. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 95-141.

NICOLAU, Maira Ceschin. A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: junho de 2018.

OLIVEIRA, José Antônio de . Justiça com desconto: uma visão crítica de conciliação na execução trabalhista. 1. ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho, ou doença ocupacional. 4. Ed. Ver., ampl. São Paulo: LTr, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 5 ed. São Paulo: 2016.

SOUZA, Wesley Ulisses. Pactos Políticos e a Constituição de 1988 *in* MAYOR, Jorge Luiz Souto (coord). O Mito 70 anos da CLT: um estudo preliminar. São Paulo: LTr, 2015.

TEIXEIRA, Flavia Veras. O princípio da prevalência dos direitos humanos. Disponível em: <https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/52/53>. Acesso em: junho de 2018.

ZURITA, Arturo Freitas. O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046+intervalo+intra+jornada+e+a+reforma+trabalhista>. Acesso em: junho de 2018.