



CAROLINE COSTA CARNEIRO

**REFORMA TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM SOBRE A PRORROGAÇÃO DA
JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES E A REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA**

CAROLINE COSTA CARNEIRO

**REFORMA TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM SOBRE A PRORROGAÇÃO DA
JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES E A REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA**

Artigo apresentado no Curso de Direito, em Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário São Lucas 2019, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz
Correa da Silva

C289r

Carneiro, Caroline Costa

Reforma trabalhista: uma abordagem sobre a prorrogação da jornada em ambientes insalubres e a redução do intervalo intrajornada / Caroline Costa Carneiro. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.

25 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Direito, Ji-Paraná, 2019.

Orientador: Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

1. Reforma. 2. Trabalho. 3. Insalubridade. 4. Coletivo. I. Silva, Marlete Maria da Cruz Correa da. II. Reforma trabalhista: uma abordagem sobre a prorrogação da jornada em ambientes insalubres e a redução do intervalo intrajornada.

CDU 347.6

CAROLINE COSTA CARNEIRO

**REFORMA TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM SOBRE A PRORROGAÇÃO DA
JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES E A REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA**

Artigo apresentado no Curso de Direito, em Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário São Lucas 2019, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

Ji-Paraná, ____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Resultado: _____

Titulação e Nome

Centro Universitário São Lucas

Titulação e Nome

Centro Universitário São Lucas

Titulação e Nome

Centro Universitário São Lucas

REFORMA TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM SOBRE A PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES E A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA¹

Caroline Costa Carneiro²

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo compreender como as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, em especial as constantes no artigo 611-A, incisos III e XIII da CLT, que dispõem respectivamente sobre como a redução do intervalo intrajornada e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres podem afetar a saúde e o desempenho laboral do trabalhador e como a nova norma afeta os princípios trabalhistas e demais normas do ordenamento jurídico. Destarte, o artigo analisa as mudanças acerca da prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres e a redução do intervalo intrajornada e suas especificações. Além disso, busca um breve análise das mudanças da Reforma Trabalhista no tocante a prevalência do negociado sobre o legislado. Para tanto, utiliza-se o método qualitativo de pesquisa com uso de doutrinas, teses e julgados que corroboram a ideia.

Palavras-chave: Reforma. Trabalho. Insalubridade. Coletivo.

LABOR REFORM: AN APPROACH ON THE EXTENSION OF THE JOURNEY IN UNHEALTHY ENVIRONMENTS AND THE REDUCTION OF INTRAJORNED INTERVAL

ABSTRACT: The aim of this article is to understand how the innovations brought about by the Labor Reform, in particular those contained in Article 611-A, Clause III and XIII of the CLT, which deal respectively with the reduction of the intrajornada interval and the extension of the journey in unhealthy environments can affect the health and work performance of the worker and how the new norm affects the labor principles and other norms of the legal order. Thus, the article analyzes the changes regarding the prolongation of the working day in unhealthy environments and the reduction of the interval intrajornada and its specifications. In addition, it seeks a brief analysis of the changes in the Labor Reform regarding the prevalence of the negotiated over the legislated. For that, the qualitative research method is used with the use of doctrines, theses and judgments that corroborate the idea.

Keywords: Reform. Labor. Unhealthy. Collective.

¹ Artigo apresentado no curso de Direito do Centro Universitário São Lucas 2019, como pré-requisito para obtenção de grau de Bacharel em Direito, sob orientação da professora Especialista Marlete Maria da Cruz Correa da Silva. E-mail: marletemcruz@hotmail.com

² Graduanda do 9º período do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná/RO, 2019. E-mail: caroline_1998@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Ante o cenário de crise econômica no país, surgiu a reforma trabalhista com enfoque em diminuir o desemprego e facilitar a relação de emprego. Isto posto, trata-se de tema recente com pouca aplicabilidade e muita discussão, uma vez que suas inovações proporcionaram lacunas capazes de afetar diretamente a saúde do trabalhador.

Dessa forma, o foco da pesquisa está nas alterações advindas da reforma trabalhista com o acréscimo do artigo 611-A da CLT, em especial os incisos III e XIII, os quais tratam da redução do intervalo intrajornada e da prorrogação da jornada em ambientes insalubres permitidos por convenção e acordo coletivo de trabalho que prevalecem sobre a lei.

A esse respeito, essa alteração deixou de considerar as normas sobre duração da jornada de trabalho e intervalo como matéria de ordem pública, com fulcro no artigo 611-B, parágrafo único da CLT que descaracteriza como *norma de saúde, higiene e segurança do trabalho*.

Pelo exposto, a pesquisa possui objetivo de discutir e compreender as inovações da prevalência do negociado sobre o legislado, bem como analisar os desdobramentos da prorrogação da jornada em ambientes insalubres, da redução do intervalo intrajornada e sua relação com a saúde do trabalhador, uma vez que a reforma trabalhista passou a flexibilizar as relações.

2 REFORMA TRABALHISTA E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

O Presidente Getúlio Vargas diante da necessidade de uma norma regulamentadora sobre os direitos trabalhista sancionou no dia 01 de Maio de 1.943 o Decreto-Lei 5.452, o qual consistiu em um conjunto de normas sistematizadas e reunidas sobre as regulamentações das relações de trabalho individuais e coletivas, bem como os direitos dos trabalhadores, por meio da influência de dispositivos normativos esparsos existentes na época, tendo como resultado a formação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 38) esclarece que

Quanto ao desenvolvimento legislativo, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho não é um verdadeiro Código, pois apenas representou uma reunião de leis trabalhistas existentes à época. [...] Existem, ainda, diversas leis esparsas sobre esse tema. De todo modo, pode-se dizer que a legislação trabalhista é ampla e se destaca dos demais ramos do Direito.

Nesse diapasão, Sergio Pinto Martins (2019, p. 58) corrobora afirmando que “O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo.” Desse modo, é notório que a Consolidação das Leis do Trabalho foi interposto como um meio de suprir a necessidade da época, porém sem regulamentações inovadoras e específicas para as relações de trabalho brasileira.

Após anos de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, as relações de trabalho evoluíram, tomando novas formas, deixando alguns textos ultrapassados, e, com isto, acabou sendo necessário algumas alterações e inovações capazes de acompanhar e regulamentar essa evolução, como também possibilitar novas oportunidades dentro da relação empregado e empregador.

Diante deste cenário a chamada *Reforma Trabalhista* ganhou notório destaque com propostas inovadoras de mudanças na referida Consolidação, capazes de gerar novas possibilidades de emprego, diante do cenário de crise no mercado de trabalho, e novas condições de negociações entre empregados, empregadores e seus sindicatos.

Assim, no dia 13 de Julho de 2017 foi promulgada a Lei 13.467 que consiste em um conjunto de normas e dispositivos inovadores acerca de diversos temas da Consolidação Trabalhista, dentre eles, ganhou destaque o artigo 611-A da referida lei, que abordou sobre a possibilidade de os sindicatos, por meio de convenções ou acordos coletivos de trabalho, legislar livremente no âmbito de suas categorias sobre determinadas matérias.

Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 118) expõe:

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017 ampliou a flexibilização no Brasil, afirmando a autonomia da vontade coletiva e restringindo a intervenção da Justiça do Trabalho na negociação coletiva (art. 8º, § 3º, e art. 611-A, § 1º, CLT), prevendo expressamente a prevalência do negociado sobre a lei em relação às matérias que enumera (art. 611-A, CLT) e reconhecendo que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620, CLT).

Assim sendo, além de possuírem força de lei em virtude do *princípio da força obrigatória dos contratos*, com a reforma trabalhista, as convenções e acordos coletivos de trabalho passaram a prevalecerem sobre a lei e ganharam amparo do *princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia da vontade coletiva* em virtude do §3º artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cumprido ressaltar que as convenções e acordos coletivos de trabalho são dispositivos elaborados por grupos sociais organizados com autonomia coletiva (sindicatos), e possuem caráter normativo, ou seja, fazem lei no âmbito das relações coletivas uma vez que seus instrumentos normativos geram direitos e obrigações entre as partes no que se refere às condições de trabalho; além disso, são consideradas importantes fontes formais autônomas do direito do trabalho.

A Constituição Federal em seu artigo 7º, XXVI, garante, como direito social dos trabalhadores, o reconhecimento de convenções e acordos coletivos e ainda dispõe acerca da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nessas negociações. Com isso, é possível notar o apoio e reconhecimento da Constituição sobre a importância desses instrumentos normativos.

Contudo, no ordenamento jurídico há uma hierarquia a ser respeitada, sendo a Constituição Federal norma superior com seus princípios e garantias fundamentais que não podem ser violados, como o artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988, que dispõe acerca dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, como também a garantia do artigo 7º, XXII, do mesmo diploma legal, sobre a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança”.

Esses princípios e garantias fundamentais regulam o Estado Democrático de Direito, e buscam garantir aos cidadãos vida digna fundada na valorização do trabalho, sendo o labor um dos direitos sociais elencados pelo artigo 6º da Carta Magna. Assim, ao ampliar o poder normativo das convenções e acordos coletivos de trabalho, a reforma trabalhista deixou de observar alguns princípios importantes de modo que a aplicação literal do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho pode ocasionar em uma afronta à Constituição Federal, visto que tais dispositivos normativos não possuem soberania para violar as normas de caráter público da Constituição.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 1134) posiciona-se:

É possível dizer que a previsão em destaque pode gerar a violação do princípio fundamental da legalidade, inerente ao Estado (Democrático) de Direito, quando a convenção coletiva e o acordo coletivo afrontarem normas legais imperativas, eliminando ou reduzindo direitos trabalhistas de ordem pública.

Corroborando a ideia, a 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra aprovou os seguintes enunciados:

28. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES. Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepuserem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (Enunciado Aglutinado no 2 da Comissão 3)

[...] 29. NORMAS COLETIVAS: PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. I - NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. Os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável (art. 7º, caput, CF). Com efeito, a nova redação do artigo 620 da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, não exclui a aplicação do princípio da norma mais favorável, de orientação e aplicação no direito do trabalho. II- ademais, prevalece em todo caso, em relação à matéria negociada, os princípios da proteção, e da inafastabilidade da tutela jurisdicional. III - a auditoria fiscal do trabalho possui o dever de exigir o cumprimento das normas laborais mais favoráveis ao trabalhador, o que inclui a possibilidade de verificação da aplicabilidade ou não de convenções e acordos coletivos de trabalho sob aquela sistemática. (FELICIANO; MIZIARA, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 mai 2019.)

Outrossim, impõe-se dissecar, o ponto, para melhor evidenciar, o posicionamento de Francisco Meton (2017, p. 95) do qual defende que

O negociado prevalecer sobre o legislado requer a atuação incondicional do sindicato profissional, por força do art. 8º, VI, da Constituição. Por outro lado, em face dos princípios protetores e da progressão social, as negociações coletivas são instrumentos de progresso e não de retrocesso social. Assim, a eventual redução de direito assegurado por lei só será lícita mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores.

Portanto, a prevalência do negociado sobre a lei deve ser aplicada observando os limites constitucionais e buscando o benefício do trabalhador, já que o empregado possui em seu favor o princípio da norma ou condição mais benéfica e seus direitos, uma vez garantidos, não podem ser reduzidos. Colhe-se ainda, a

preocupação com as normas de medicina e segurança do trabalho, sendo direitos inabaláveis e de grande importância.

3 PRINCÍPIOS RELEVANTES

Antes de adentrar no tema da prorrogação da jornada em ambientes insalubres e da redução do intervalo intrajornada, cumpre destacar alguns princípios importantes que nortearão os posicionamentos e teses acerca do tema em destaque, uma vez que os princípios exercem um papel importante como base e fundamento do direito para orientar e inspirar o legislador, como também auxiliar os operadores da lei de modo a suprir as lacunas legais existentes.

Assim, cumpre analisar alguns princípios constitucionais, bem como princípios específicos do direito do trabalho, sendo eles o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da proteção, princípio da autonomia coletiva dos particulares, princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia da vontade coletiva e princípio da primazia da realidade.

3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se no artigo 1º, III da Constituição Federal de 88 e compõe o conjunto de princípios fundamentais, o qual, na relação de emprego, entende-se como sendo as condições a que o empregado é submetido, ou seja, visando o cumprimento do presente princípio deve-se assegurar ao empregado um trabalho em condições dignas e sadias que possa contribuir para sua subsistência e dignificação.

Portanto, torna-se dever do Estado proteger e preservar a dignidade da pessoa humana em suas relações. Nesta vereda, insta observar a afirmação de Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 269 e 271) acerca desse princípio

[...] Em outras palavras, no momento em que a dignidade é guindada à condição de princípio estruturante e fundamento do Estado Democrático de Direito, é o Estado que passa a servir como instrumento para a garantia e promoção da dignidade das pessoas individual e coletivamente consideradas.

[...] Assim, quando se fala em direito à dignidade, se está, em verdade, a considerar o direito a reconhecimento, respeito, proteção e até mesmo promoção e desenvolvimento da dignidade, sem prejuízo de outros sentidos que se possa atribuir aos direitos fundamentais relativos à dignidade da pessoa.

Esse princípio é extremamente importante, pois norteia todos os demais princípios, sendo imprescindível sua observância e aplicação. Evidente que a Constituição tratou de dispor sobre direitos e garantias que visam cumprir este princípio, buscando melhores condições de vida para os cidadãos; assim, entende-se que é necessário também que a relação de emprego seja guiada por tal fundamento, pois o empregado necessita do trabalho para sua subsistência e o empregador não pode aproveitar-se dessa necessidade; por isso, sendo o empregado a parte vulnerável da relação, precisa de amparo para ter um trabalho justo.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é o principal norteador da relação empregado e empregador, pois o empregado está claramente em posição inferior ao empregador, sendo, portanto, a parte vulnerável da relação, e necessita de proteção jurídica dos seus direitos, por isso o princípio da proteção ampara os empregados, visando a igualdade entre as partes da relação de emprego.

Esse princípio desdobra-se em outros três princípios, sendo eles o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e o princípio da interpretação *in dubio pro operário*.

O Princípio da norma mais favorável ao trabalhador dispõe que, em caso de conflito de normas deve-se aplicar o regulamento que contiver mais garantias e direitos, auferindo maior quantidade de vantagens ao empregado, uma vez que este é a parte mais vulnerável da relação.

Já o Princípio da condição mais benéfica ao empregado decorre das condições de trabalho a que os empregados são submetidos, de forma que deve prevalecer a condição mais benéfica ao empregado. Assim, uma vez concedida uma

condição que beneficie o empregado, ainda que tacitamente e habitual, essa condição irá prevalecer sobre a condição anterior ou posterior menos benéfica.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins (2019, p. 134) afirma que “É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT).”

E o Princípio da interpretação *in dubio pro operário* impõe que, havendo mais de uma interpretação e dúvida acerca de qual aplicar, deve-se utilizar da interpretação que for mais favorável ao empregado, logo, para aplicação deste princípio é necessário observar a existência de dúvida razoável quanto a interpretação e aplica-la sem que isto afete a vontade do legislador.

Portanto, é evidente que os princípios visam a proteção do empregado e buscam a aplicação da lei da forma mais benéfica e vantajosa a este, pois na relação de emprego o trabalhador figura em uma condição de inferioridade perante o empregador, necessitando assim de amparo.

3.3 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA COLETIVA DOS PARTICULARES

Em síntese, esse princípio consagra que as negociações coletivas são normas capazes de estabelecer regras a relação de emprego através das convenções e acordos coletivos do trabalho, sendo possível encontrá-lo em vários textos da Constituição Federal, como artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e artigo 8º, VI.

O princípio da autonomia coletiva dos particulares decorre da liberdade sindical e do poder que o Estado concedeu a tais entidades para resolverem suas demandas utilizando a negociação coletiva. Corroborando a ideia, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 1145) afirma:

O princípio da autonomia coletiva dos particulares explicita o poder de que são titulares os atores sociais, inseridos nas relações coletivas, possibilitando a criação de normas que regulem os conflitos laborais, ao mesmo tempo em que estabelecem condições de trabalho. [...] A autonomia coletiva privada, assim, é um poder que se confere aos entes sindicais, de estabelecer normas coletivas de trabalho, a serem aplicadas às relações trabalhistas.

Portanto, os particulares já possuíam liberdade para negociar e criar normas tendo, em virtude da Reforma Trabalhista, ampliado o poder normativo de seus instrumentos, facilitando a resolução de eventuais conflitos, uma vez que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe da prevalência desses instrumentos normativos sobre a lei.

Insta observar que essa autonomia e liberdade que o Estado disponibiliza aos sindicatos para legislar por meio de suas convenções e acordos coletivos do trabalho, é uma tentativa de resolução de conflitos sem precisar demandar o Estado. Sendo assim, o Estado pouco intervém nas relações de direito coletivo no tocante as suas questões legislativas e constitucionais, levando-se em consideração apenas as formalidades do negócio jurídico, conforme exposto nos artigos 8º, §3º e 611-A, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Este princípio, muito utilizado na justiça do trabalho, dispõe que, a realidade, ou seja, os fatos provados, prevalecem sobre os argumentos documentais; claramente para o empregador é fácil produzir documentos e fazer seu empregado assiná-los, em razão da vulnerabilidade e necessidade do emprego, por isso o foco deste princípio é proteger o empregado e facilitar seus argumentos, para que este convença o juiz com a exposição daquilo que de fato ocorre na empresa.

Entretanto, a Reforma Trabalhista, em especial o artigo discutido neste trabalho, flexibilizou a aplicação deste princípio através da prevalência do negociado, fazendo com que as convenções e acordos coletivos do trabalho, além de legislar no âmbito da relação de emprego, também possibilitassem a confecção de contratos que pudessem alterar a condição na qual o empregado se encontra.

4 PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES

Este tópico aborda acerca da prorrogação da jornada, a qual pode ocorrer de forma remunerada ou feito por meio do acordo de compensação de horas. Não obstante, pretende discorrer também sobre a prorrogação remunerada da jornada de trabalho nos locais de atividade insalubre, bem como apresentar as

alterações e inovações introduzidas pela Lei 13.467/2017, a chama Reforma Trabalhista, e como isso pode afetar a saúde e segurança do trabalhador.

4.1 PRORROGAÇÃO DA JORNADA

A prorrogação da jornada de trabalho diz respeito a labor extraordinário do empregado, ou seja, o tempo em que este trabalha além do contratado, que conforme o artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 7º, XIII da Constituição Federal, em regra, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais; porém, o artigo 59 da Consolidação possibilita que empregado e empregador façam acordo de horas extras para elastecer o horário da jornada de trabalho do horário contratado, sendo possível que o empregado labore por tempo extraordinário, desde que não ultrapasse duas horas.

Assim, horário extraordinário é aquele que o empregado executa após o seu período normal de trabalho, também conhecido como *hora extra ou prorrogação da jornada*. Como o próprio nome pressupõe, o exercício da atividade laboral em horário extraordinário não deve ser habitual, pois uma jornada com prorrogação exagerada, torna-se excessivamente cansativa e desgastante ao empregado.

Insta observar que o trabalho em horário extraordinário deve ser feito por meio de acordo individual, convenção coletiva do trabalho ou acordo coletivo do trabalho, os quais irão prever acerca da prorrogação e compensação da jornada, pois devem cumprir alguns requisitos, uma vez que o labor extraordinário acarreta prejuízos a saúde dos trabalhadores.

Desse modo, o acordo de prorrogação da jornada consiste no pacto de vontade, tácito ou escrito, entre empregado e empregador, o qual deve cumprir o limite máximo de duas horas, tendo ainda a obrigação de ser remunerado mediante adicional de horas extras de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal de trabalho, com fulcro no artigo 59, §1º da CLT e no artigo 7º, XVI da CF/88.

Nesse diapasão, o entendimento da súmula nº 376 do Tribunal Superior do Trabalho:

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997) (Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 03 mai 2019.)

Já o acordo de compensação de horas extras laboradas, consiste na dispensa desse acréscimo de 50% na remuneração, e, em contrapartida, o empregado compensa o trabalho extra de um dia diminuindo o labor em outro dia, ou seja, as horas extraordinárias laboradas são equilibradas outrora, dentro do prazo de até um mês, nos termos do artigo 59, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, o artigo 59, §5º da Consolidação Trabalhista dispõe acerca do sistema de banco de horas, o qual pode ser semestral, quando celebrado por acordo individual escrito onde empregado tem prazo de seis meses para usufruir de sua compensação, ou por meio do banco de horas annual, no qual a compensação deve ocorrer em até um ano conforme dispõe o artigo 59, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser acertado por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, e observando o previsto no artigo 7º, XIII da Constituição Federal, respeitando, contudo, o limite máximo de dez horas diárias por semana.

4.2 ACORDO DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Ainda com relação ao acordo de horas extras, o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho possibilita a prorrogação da jornada em ambiente insalubre, porém impõe a necessidade de *licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho*, pois os ambientes insalubres, conforme exposto no artigo 186 da CLT, são altamente nocivos à saúde do empregado, podendo ocasionar doenças e acidentes do trabalho, uma vez que expõe o trabalhador a agentes físicos, químicos e biológicos nocivos a saúde. Por esse motivo, o empregado possui direito ao adicional de insalubridade de acordo com o grau de exposição.

Assim, os riscos ambientais físicos estão relacionados as atividades que envolvem vibrações, ruídos, radiação, pressão, temperatura e humidade; já os riscos

ambientais químicos são decorrentes de atividades laborais com nevoas, poeira ou neblina; por outro ângulo, são considerados riscos ambientais biológicos os passíveis de vírus, bactérias, fungos e protozoários; e, por fim, os riscos ambientais ergonômicos estão associados ao esforço repetitivo, pressão por produtividade, postura.

Pelo acatado, é certo que o Ministério do Trabalho deve analisar as condições do ambiente do trabalho. Nesse sentido, o artigo 4º da Portaria MTE 702/2015 dispõe acerca dos requisitos para prorrogação da jornada em ambiente insalubre.

Art. 4º O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

- a) inexistência de infrações às Normas Regulamentadoras que possam comprometer a saúde ou a integridade física dos trabalhadores;
- b) adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em Norma Regulamentadora, e as condições em que são concedidas;
- c) rigoroso cumprimento dos intervalos previstos na legislação;
- d) anuência da representação de trabalhadores, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

(Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-702-2015.htm>>. Acesso em: 03 mai 2019.)

Colhe-se que a referida portaria está em consonância com o disposto no artigo 7º, XXII da Carta Magna de 88, pois visa evitar e diminuir os riscos a saúde do trabalhador.

Contudo, tenha-se presente, em sólido terreno jurisprudencial, o que preconiza a Súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho, da qual dispunha:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT). (TST, 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-349>. Acesso em: 01 mai 2019.)

Conforme acima mencionado, a súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho dispensava a inspeção prévia de autoridade competente exigida pelo artigo 60 da Consolidação, porém, essa súmula foi cancelada, sendo atividade insalubre matéria de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Nesse sentido, insta salientar o que o Tribunal Superior do Trabalho em julgado decidiu, assim, notemos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ATIVIDADE INSALUBRE. Esta Corte, após o cancelamento da Súmula nº 349 do TST, passou a consagrar o entendimento de **serem indispensáveis a inspeção e a licença prévia por parte do Ministério do Trabalho**, a que alude o art. 60 da CLT, para aumento da jornada em condições insalubres, **por se tratar de norma de ordem pública, que disciplina direito indisponível insuscetível de flexibilização por negociação coletiva**. Precedentes. Incidência do óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido."(AIRR-100224-68.2016.5.01.0571, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 13/4/2018, apud, AIRR 100724-37.2016.5.01.0571. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. DEJT 23/11/2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/652082037/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1007243720165010571?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 30 mai 2019.) *(grifo nosso)*

Como bem expõe o julgado acima, as normas atinentes a duração da jornada de trabalho são de ordem pública, de modo que não devem ser prolongadas sem a devida observância aos requisitos mínimos para assegurar a saúde, a segurança do trabalhador e o cumprimento de seus direitos; por isso a importância da inspeção e licença prévia do Ministério do Trabalho.

Cumpre salientar que jornadas excessivas geralmente ocasionam cansaço físico e mental aos trabalhadores, o que posteriormente pode acarretar em estresse e diminuição dos níveis de atenção. Ao passo que prorrogar a jornada em ambientes que por si só provocam riscos a saúde e que exigem mais atenção em sua elaboração, aumenta os riscos de acidentes de trabalho e problemas de saúde; portanto, imprescindível se faz à análise por profissionais competentes antes de submeter o empregado a tais condições.

4.3 MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467 de 2017 acrescentou o artigo 611-A, XIII na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual possibilita prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres através de Convenção e Acordo Coletivo do Trabalho, pois estes passam a prevalecer sobre a lei e, ainda não exigem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Notavelmente, a Reforma Trabalhista flexibilizou a realização das Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho, pois facilitou a criação de normas coletivas, uma vez que além de prevalecerem sobre outros dispositivos legais também podem instituir a prorrogação da jornada em ambientes insalubres de forma mais simples, rápida e menos burocrática.

Contudo, evidente que essa mudança pode acarretar em prejuízos a saúde do trabalhador, afetando seu condicionamento físico, mental e sua vida social. Por isso deve-se observar alguns fundamentos doutrinários acerca da limitação da jornada, tais como:

- a) Físico: tal fundamento considera o desgaste físico que o empregado sofre durante a jornada de trabalho, uma vez que esta ocasiona cansaço e estresse ao trabalhador, sendo de suma importância que este descanse para renovar suas energias e manter sua saúde e segurança. Insta observar que o excesso de trabalho contínuo e sem descansos pode provocar acidentes no local de trabalho, que além de trazer prejuízos ao empregador também acarretam em danos ao empregado, e ainda pode suscitar as chamadas doenças ocupacionais.
- b) Psicológico: esse fundamento está relacionado a evidência anterior, pois a jornada excessiva, além de gerar desgaste físico ao empregado, também promove o desgaste mental. A falta de descanso deixa o empregado esgotado mentalmente podendo surgir doenças em razão disso.
- c) Econômico: decorre da premissa de que o empregado necessita de seu salário para sua subsistência e por isso irá submeter-se as condições exigidas pelo seu patrão para manter o emprego. Contudo, essas jornadas podem ocasionar doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho, de modo que a aparente vantagem econômica é ilusória, pois um empregado cansado, esgotado e estressado não possui vantagem para o empregador, uma vez que sua eficiência e produtividade diminui, correndo o risco de acontecer acidentes de trabalho; da mesma forma que para o empregado há a desvantagem de adquirir uma doença ocupacional em decorrência da jornada exaustiva. Além disso, o serviço que um empregado sobrecarregado faz

poderia ser feito por duas pessoas de maneira menos prejudicial à saúde, e, ainda, gerando mais empregos.

- d) Social: é extremamente relevante a participação do empregado na sociedade, sendo que, para isso, o mesmo precisa do seu descanso e tempo livre para conviver com família e amigos.

Considerando todos os fundamentos apresentados, observa-se que a principal preocupação com o empregado se dá em virtude de sua saúde. Conquanto, ressalta-se que todos os fundamentos têm como base o princípio da dignidade da pessoa humana garantido pelo artigo 1º, III da Constituição Cidadã de 1988, pois o empregado deve usufruir de condições de trabalho que lhe dignifiquem e, que, através de seu labor, possa ter condições melhores de vida.

Nesse diapasão, o enunciado 45 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), apresenta o seguinte entendimento:

INCONSTITUCIONALIDADE NA FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES. A fixação de jornada de trabalho superior a oito horas em atividades insalubres, sem prévia autorização das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXII do artigo 7 da Constituição Federal de 1988. assim, são inconstitucionais o parágrafo único do artigo 60 e o INCISO XIII, do artigo 611- A, introduzidos pela Lei 13.467/2017. (FELICIANO; MIZIARA, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 mai 2019.)

Corroborando tal entendimento é de se destacar o que disserta o artigo 7º, XXII da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988)

Ainda nesse sentido, tenha-se presente o que leciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 830), do qual defende que:

Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes em normas de segurança e medicina do trabalho, quaisquer prorrogações só podem ser acordadas mediante *licença prévia* das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, devem proceder

aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (art. 60 da CLT).

Portanto, expor os trabalhadores a jornadas exaustivas em ambientes insalubres, além de aumentar o tempo de exposição aos agentes nocivos e, conseqüentemente ao risco a saúde, também apresenta mais perigos de acidentes do trabalho, pois o cansaço e desgaste diminui a atenção, deixando o trabalhador mais propício a erros que podem ocasionar graves danos para si e para empresa. Isto posto, faz-se necessário que essa prorrogação ocorra de forma eventual e que seja concedida após estudos técnicos de autoridades competentes para, só então, manifestarem-se acerca dessa concessão.

Além disso, estatística do observatório Digital de Saúde e Segurança do trabalho, com dados colhidos de 2012 a 2018, demonstram que 21,02% dos acidentes registrados decorrem de corte, laceração, ferida contusa e punctura, 17,46% são de fraturas, 15,67% contusão e esmagamento e 1,09% amputação ou nucleação; sendo que no Estado de Rondônia foram registrados 17.019 auxílios-doença por acidente do trabalho.

No país, os dados divulgados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (2018) demonstram cerca de R\$79.000.041.558,10 (Setenta e nove milhões quarenta e um mil quinhentos e cinquenta e oito reais) de gastos com benefícios acidentários ativos no período de 2012 a 2018 (R\$1 gasto a cada 2ms), ainda que anteriormente concedidos. No dia 03 de Maio de 2019, às 8h28min o contador digital registrou, aproximadamente 368.654.066 dias de trabalho perdidos em razão de afastamento previdenciário acidentário (a estimativa deste calculo é feita através da soma de todos os dias de afastamento previdenciários acidentários individualmente ocorridos, sendo elevado o número por se tratar de vários afastamentos ao mesmo tempo) e 4.719.436 acidentes registrados, sendo estimado 1 acidente a cada 49 segundos.

Mediante o exposto, o Estado é responsável por custear os benefícios de auxílio doença ou acidente de trabalho, e, conseqüentemente, recai sobre ele o ônus decorrente dessas jornadas em ambientes que expõem a saúde do empregado a risco, o que ocasiona perdas, não só ao trabalhador e ao empregador, como

também o elevado custo de receitas para manter o empregado durante o tempo que encontra-se afastado do emprego.

Diante disso, devem ser respeitados os limites do horário de trabalho, levando-se em consideração o caráter de ordem pública que tais normas possuem, pois são de interesse da sociedade e do Estado também. Cumpre ainda salientar que as normas de ordem pública, principalmente nestes casos, em que trata-se de saúde, não podem ser negociadas; portanto, notório se faz observar as condições e requisitos antes de expor a saúde do empregado; inclusive, deve ser respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana pois o trabalhador almeja o sustento próprio e de sua família através do trabalho, submetendo-se inclusive a situações de risco para garantir isso.

Assim sendo, o trabalho tem que proporcionar o sustento do empregado, de forma digna, garantindo melhores condições de vida, com saúde e bem-estar. E, ainda o Estado possui o dever de proteger os empregados de práticas abusivas no ambiente de trabalho, de modo que essa flexibilização deixa lacunas para exploração do trabalhador.

5 REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Em última análise, cumpre apresentar os aspectos acerca da redução do intervalo intrajornada, principalmente após as alterações da Reforma Trabalhista que flexibilizou a negociação coletiva deste intervalo e passou a não possuir caráter de norma e de ordem pública.

5.1 INTERVALO INTRAJORNADA E SUA APLICAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

O intervalo intrajornada, também conhecido como *horário para refeição*, consiste em um intervalo que ocorre durante a jornada de trabalho, tendo o objetivo de garantir ao empregado um momento para alimentação e descanso, possibilitando que este renove suas energias antes de retornar para atividade laboral. Assim, a concessão desse intervalo visa a saúde e segurança do empregado.

Em jornadas de trabalho superiores a quatro horas e de até seis horas, deve ser concedido intervalo de 15 minutos, já para as jornadas superiores a seis horas

de trabalho o descanso deve ser de no mínimo uma hora e no máximo duas horas. Conforme garantido no artigo 71, § 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas, como se observa:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. [...] § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.
(Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 abr 2019.)

Cumprir destacar que o intervalo intrajornada não pode ser concedido antes, nem depois da jornada, pois deixaria de cumprir com a sua finalidade, que é proporcionar tempo para que o empregado renove suas forças e energias para o trabalho.

Além disso, ainda está amparado pelas normas de segurança e medicina do trabalho, pois trata-se de norma de ordem pública, o que, conforme Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 97), em regra, impede “as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregado”. Assim, não é possível reduzir o intervalo de no mínimo 1 hora dentro da jornada para descanso e alimentação, uma vez que a própria Constituição Federal de 1988 tratou de assegurar em seu artigo 7, XXII, o direito a redução dos riscos dos trabalhadores.

Apesar disso, há uma exceção que possibilita a redução do intervalo intrajornada, desde de que, feito por meio de ato do Ministro do Trabalho e ouvido o Serviço de alimentação de Previdência Social, bem como que o estabelecimento cumpra com os requisitos e exigências de organização de refeitórios, consoante explana o §3º do artigo 71 da Consolidação:

§ 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.
(Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 abr 2019.)

Insta observar que a Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho, dispunha sobre a invalidade de norma coletiva a respeito da supressão do intervalo intrajornada, como pode ser percebido:

[...] 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/88), inafiançável à negociação coletiva. (Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 03 mai 2019.)

Portanto, a redução do intervalo intrajornada não pode ocorrer, pois trata-se de uma norma de ordem pública que visa a proteção e a preservação da saúde física e mental do trabalhador.

5.2 REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista trouxe uma exceção a essa impossibilidade de redução do intervalo intrajornada através do acrescido no artigo 611-A, III da Lei 13.467/17, no sentido de que é possível que Convenção e Acordo Coletivo do Trabalho legissem acerca da redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 minutos em jornadas superiores a 6 horas e, inclusive prevaleçam sobre a lei.

E, ainda acrescentou o artigo 611-B na Consolidação Trabalhista, o qual dispõe sobre *objeto ilícito de Convenção e Acordo Coletivo do Trabalho*, trazendo no inciso XVII, as matérias relacionadas *as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho*. Portanto, com a alteração resultante da Reforma Trabalhista, a matéria relacionada a duração do trabalho e intervalos, deixa de ser norma inerente a saúde, higiene e segurança do trabalho, com base no parágrafo único do referido artigo.

Todavia, os enunciados 34 e 37, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) apresentam o seguinte entendimento

34 - INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA. I - regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único da CLT (na redação da Lei 13.467/2017). II - o estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição.
[...] 37 - SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. é inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que

regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, b e, e 5º da convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, b e d, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, e, g e h, do protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos. (FELICIANO; MIZIARA, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 mai 2019.)

Acerca da natureza jurídica da jornada de trabalho, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 776) afirma ter “natureza de norma de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa.”

Sendo assim, o entendimento majoritário é de que, o intervalo intrajornada trata-se de norma de ordem pública diretamente relacionada as regras de saúde, higiene e segurança do trabalho, não podendo ser suprimida e alterada dessa forma, pois são garantias constitucionais elencadas no artigo 6º da Constituição; tendo o Estado o dever de cumprir com os direitos sociais e garantir a seguridade social conforme disposto nos artigos 196 e 197 do mesmo diploma legal.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

[...]

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao poder público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. (Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 mai 2019.)

Isto posto, o intervalo intrajornada, como já mencionado, norma de ordem pública, não poderia o legislador retirar tal caráter e deixar de aplicar as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, tendo em vista que o empregado necessita desse amparo e fiscalização do Ministério do Trabalho, de forma que não se pode pegar uma matéria tão importante e relevante e deixar livre para negociação.

Cumpra ainda salientar que o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, impõe norma mais favorável ao empregado de forma que a prevalência de negociação com condições inferiores violem, de pronto, o princípio da proteção, bem

como o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o empregado não consegue descansar nem se alimentar de forma correta, acarretando em problemas de saúde, tais como gastrite, desnutrição ou obesidade, dentre outros.

6 CONCLUSÃO

Após análise do tema, pode-se concluir que a reforma trabalhista buscou resolver a crise econômica do país ampliando as negociações coletivas, à medida que dispôs sobre a temática em meio ao artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, essa alteração deixou de observar princípios importantes face a preservação da saúde do trabalhador, desconsiderando sua hipossuficiência em relação ao empregador.

Não obstante, a reforma trabalhista deixou de tratar as matérias acerca da jornada e dos intervalos, como normas de ordem pública, que deveriam preservar a integridade física do trabalhador e tornar o trabalho dignificante, buscando a valorização social do trabalhador.

Por tais razões, as normas coletivas no momento de suas negociações devem observar a melhoria na condição de vida do empregado, evitando a redução de seus direitos que afetam sua saúde, como também buscar negociações proporcionais e razoáveis, ao passo que quando um direito for minorado tenha-se um benefício maior ao empregado.

Em última análise, o Estado tem o dever de proteger a saúde do trabalhador com fulcro nos artigos 200, VIII e 225 da Carta Magna de 88, principalmente a proteção ao meio ambiente do trabalho, que deve ser um lugar agradável e favorável a minoração dos riscos a saúde. Desse modo, cumpre ao Estado exigir e fiscalizar se as empresas ofertam ambiente de trabalho saudável a seus funcionários.

Por tais razões, imprescindível a análise e inspeção dos órgãos competentes antes da concessão de prorrogação da jornada em ambiente insalubre e da redução do intervalo intrajornada, uma vez que essas matérias estão diretamente relacionadas a saúde do empregado, devendo considerar as possíveis consequências advindas do labor exaustivo e desgastante, por exemplo, estresse, doenças físicas e mentais, acidentes de trabalho e doenças decorrentes de esforço repetitivos.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. **CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. Disponível em: <

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 abr 2019.

BRASIL, Senado Federal. **Constituição Federal**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 01 mai 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. **RESOLUÇÃO Nº 220 DE 18 DE SETEMBRO DE 2017**. Altera a redação das Súmulas nºs 337 e 385. DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 03 mai 2019.

EMPREGO, Portaria Ministro de Estado do Trabalho e. MTE Nº 702 DE 28.05.2015. D.O.U.: 29.05.2015. **4º da Portaria TEM 702/2015**. Disponível em:

<<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-702-2015.htm>>. Acesso em: 03 mai 2019.

FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. **Reforma Trabalhista** (Lei nº 13.467/17). 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Enunciados Aprovados Na 2ª Jornada. Publicação 09 e 10 de outubro. Brasília/DF. 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 mai 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 11. ed., Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; Luiz Guilherme Marinoni; Daniel Mitidiero. **Curso de direito constitucional**. 8. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 100724-37.2016.5.01.0571. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. DEJT 23/11/2018. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/652082037/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1007243720165010571?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 30 mai 2019.

TRABALHO, Observatório Digital de Saúde e Segurança do. **Geolocalização por municípios dos registros de acidentes de trabalho**. MPT, OIT, Smartlab. 2012-2018. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 24 abr 19.

TST, Súmula nº 349. Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. **Acordo De Compensação De Horário Em Atividade Insalubre, Celebrado Por Acordo Coletivo**. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-349>. Acesso em: 01 mai 2019.