

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
MESTRADO EM DIREITO**

LUÍS ROBERTO OLÍMPIO JÚNIOR

**O INTERVALO INTRAJORNADA E A NÃO PREVALÊNCIA DO
NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL**

Piracicaba/SP

2020

LUÍS ROBERTO OLÍMPIO JÚNIOR

**O INTERVALO INTRAJORNADA E A NÃO PREVALÊNCIA DO
NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL**

Dissertação submetida à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Núcleo de Estudos de Direito Fundamental e da Cidadania.

Orientador: Profa. Dra. Vivian de Almeida Gregori Torres

Piracicaba/SP

2020

LUÍS ROBERTO OLÍMPIO JÚNIOR

**O INTERVALO INTRAJORNADA E A NÃO PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO
SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Direito e aprovada na sua forma final pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, Núcleo de Estudos de Direito Fundamental e da Cidadania.

Banca Examinadora:

PROFA. DRA. VIVIAN DE ALMEIDA GREGORI TORRES
PRESIDENTE/ORIENTADORA – UNIMEP

PROF. DR. JOSÉ ANTÔNIO REMÉDIO
MEMBRO – UNIMEP

PROFA. DRA. ANA MARIA PEDREIRA
MEMBRO

PROFA. DRA. MANUELA CIBIM KALLAJIAN RABELO
COORDENADORA DO CURSO – UNIMEP

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas graças a Deus, não sou o que era antes”. (Martin Luther King)

AGRADECIMENTOS

Nesse momento de imensa alegria, classifico como impossível não agradecer primeiramente a Deus por me conceder essa oportunidade incrível de me tornar Mestre em Direito. Confio os meus planos a Jesus e Ele vem fazendo obras maravilhosas em minha vida.

Agradeço a minha família, que é meu porto seguro. Meu pai, Luís Roberto Olímpio, que tenho orgulho de chamar de meu herói, foi meu maior motivador nessa jornada acadêmica e minha inspiração para a escolha do Curso de Direito. À minha mãe, Solange Ap. Mafud Olímpio, não tenho nem palavras para descrever, pois mãe é mãe, isso já é sinônimo de todas as coisas boas existentes nesse mundo! Mãe é aquela que dá o colo quando as coisas não estão dando certo ou em momentos de aflições. Impossível não mencionar minha irmã, Daniele Olímpio, que sempre me deu muito apoio, auxílio, e palavras de motivação e conforto. Por toda a compreensão, apoio e carinho, registro minha gratidão a minha namorada e melhor amiga, Aline Martins.

Sou grato a todos os professores que tive durante o curso, e, de forma especial, à minha orientadora Profa. Dra. Vivian de Almeida Gregori Torres, a qual possuo profunda admiração e se tornou minha principal referência acadêmica. Por fim, agradeço aos amigos que o curso me proporcionou,

RESUMO

Destina-se este trabalho ao estudo dos reflexos causados na vida dos trabalhadores, especificamente acerca do instituto do intervalo intrajornada, após as mudanças trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, cuja intenção do legislador foi o estímulo da autonomia privada coletiva. Todavia, para tanto, no artigo 611-B, parágrafo único, da CLT, foi retirado, dessa pausa, o caráter de norma destinada à higiene, saúde e segurança do trabalhador, independentemente de inspeção do Ministério do Trabalho, para avaliação das peculiaridades do serviço e do meio ambiente laboral, o que leva ao questionamento da constitucionalidade e convencionalidade do dispositivo. O desenvolvimento da pesquisa partiu do estudo do intervalo intrajornada: seu conceito, evolução histórica e legislação pertinente. Com base nestes aspectos, analisou-se a negociação coletiva no Brasil, posteriormente, debruçou-se sobre o direito comparado através de alguns dos países de melhor economia da América do Sul, Europa e dos Estados Unidos da América, demonstrando como é regulado o descanso no curso da jornada de trabalho, assim como as peculiaridades do sistema sindical dessas nações. Por final, investigaram-se os reflexos das alterações, do intervalo intrajornada, trazidos pela nova normatização. O estudo se pautou na pesquisa exploratória a partir dos métodos descritivo, dedutivo e comparativo, utilizando o estudo de leis históricas e vigentes, em destaque a Constituição Federal, Convenções Internacionais da OIT, legislações infraconstitucionais, constituições e leis internacionais – como fundamento ao direito comparado, estudos bibliográficos, jurisprudenciais e de artigos científicos, com a finalidade de justificar os questionamentos e a conclusão acerca do tema, a qual foi a de que, em comparação com os países mais desenvolvidos estudados, o Brasil possui um intervalo intrajornada extenso e que para determinadas atividades poderia existir um limite menor, porém, o que não retira a qualidade da norma de saúde, higiene e segurança do trabalhador do instituto, motivo pela qual há dificuldade para aplicação do Poder Judiciário brasileiro a esse ponto da Reforma Trabalhista. Conclui-se ainda que o sistema sindical brasileiro necessita de evolução. Tais fatores torna incompatível a intenção do legislador na tentativa de promover o negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Intervalo Intrajornada; Direito Sindical; Negociação Coletiva.

ABSTRACT

This paper aims to study the reflection at the workers life, specifically of the institute of the Rest Between Shifts, after the changes brought by the Law no. 13.467/2017, whose legislator's intention was to stimulate the collective private autonomy. However, for this purpose, in the article 611-B, sole paragraph of CLT, it was withdrawn from this recess the character of norm regarding hygiene, health and safety of workers, independently of the inspection of the Ministry of Labor, for assessment of the peculiarities of the service and the work environment, which takes to question the constitutionality and conventionality of the rules. The development of the research started from the study of rest between shifts, its concept, historical evolution and pertinent legislation. On the basis of these aspects, the collective bargaining agreement was analyzed in Brazil, later a study was undertaken on compared Law through some the most economically stable countries in South America, Europe and United States of America, showing how it is regulated the rest on working days and also the peculiarities of the Union system in those nations. At last the reflection of changes of the rest between shifts brought by the new regulation was investigated. The study has been based on explanatory research from descriptive, deductive and comparative methods, using the study of historical and current laws, the emphasis on the Federal Constitution, International Conventions of OIT, infraconstitutional legislations, international laws and constitutions – with foundation for the compared law, bibliographic and jurisprudential studies and scientific articles with the intention of justifying the inquiries into the theme and the conclusion, which was that, compared to the most developed countries studied, Brazil has an extensive intra-day interval and that for certain activities there could be a lower limit, however, which does not detract from the quality of the health, hygiene and safety standard of the institute worker, which is why it is difficult to apply the Brazilian Judiciary to this point of the Labor Reform. It is also concluded that the Brazilian union system needs evolution. Such factors make the intention of the legislator incompatible in the attempt to promote the negotiated about the legislated in the Brazilian Labor Law incompatible.

Key words: Labor Law; Labor Reform; Rest Between Shifts; Union Law; Collective Bargaining Agreement.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

FIGURA 1 - Pirâmide de hierarquia das normas, inspirada na de Hans Kelsen, elaborado de forma hipotética, para demonstrar a intenção do legislador, com o advento da Lei n.º 13.467/2017.....96

LISTA DE TABELA

TABELA 1 - Quadro comparativo do modelo sindical adotado e do tempo de intervalo intrajornada, entre os países estudados no capítulo 3.....	91
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art./s	Artigo/s
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CE	Constituição Espanhola
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTP	Código do Trabalho de Portugal
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
Dec. Reg.	Decreto Regulamentar
DL.	Decreto-Lei
DORT.	Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
DSR.	Descanso Semanal Remunerado
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LCT	Ley de Contrato de Trabajo
LER	Lesão por esforço repetitivo
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
N.º	Número(s)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RDL.	Real Decreto-Lei
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 – INTERVALO INTRAJORNADA: CONCEITO, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÃO ATUAL.	16
1.1. Conceito e Natureza Jurídica.....	16
1.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo.....	17
1.2.1. Era pré-capitalista.	17
1.2.2. A predominância do capitalismo e o surgimento do Direito do Trabalho... 19	
1.3. Primeiras Previsões Legislativas do Direito do Trabalho no Mundo.	22
1.3.1. Encíclica <i>Rerum Novarum</i>	22
1.3.2. As Constituições do México (1917) e Weimar (1919).....	24
1.3.3. A criação da Organização Internacional do Trabalho (1919).	25
1.4. A Evolução do Direito do Trabalho no Brasil.	26
1.4.1. A evolução Constitucional do Direito do Trabalho no Brasil.	27
1.4.1.1. A Constituição Federal de 1988 e o Meio Ambiente de Trabalho.	31
1.4.1.2. As Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil que versam sobre saúde, higiene e proteção do trabalhador.	35
1.4.2. A CLT e o Intervalo Intrajornada.....	39
1.4.2.1. O surgimento da CLT e regulamentação do intervalo intrajornada no Brasil.....	39
1.4.2.2. Intervalos especiais a categorias específicas de trabalhadores.	45
1.4.2.2.1. Serviços de mecanografia e digitação.	46
1.4.2.2.2. Serviços em frigoríficos e câmaras frias.....	47
1.4.2.2.3. Serviços em minas e subsolos.....	47
1.4.2.2.4. Mulheres em fase de amamentação.	48
1.4.2.2.5. Outros Intervalos.	52
1.4.3. As normas regulamentadoras.	52
CAPÍTULO 2 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL.	54
2.1. Negociação coletiva como um direito fundamental coletivo em sentido estrito.	54
2.2. Conceito.	55
2.3. Evolução sindical no Brasil.	56
2.4. O Direito sindical e a Constituição Federal de 1988.	59
2.4.1. A Emenda Constitucional n.º 45, de 2004.....	61
2.5. Tratados internacionais sobre direito sindical.....	63
2.5.1. A Convenção n.º 98 da OIT.	64
2.5.2. A Convenção n.º 87 da OIT.	65

2.6. Convenção e acordo coletivo de trabalho no Brasil.....	68
CAPÍTULO 3 – O INTERVALO INTRAJORNADA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A ÓTICA DO DIREITO COMPARADO.....	73
3.1. A visão do intervalo intrajornada no direito estrangeiro.	73
3.1.1. Argentina.....	73
3.1.2. Chile.....	77
3.1.3. Estados Unidos.....	79
3.1.4. Alemanha.....	82
3.1.5. Espanha.....	83
3.1.6. França.....	88
3.1.7. Portugal.....	89
3.1.8. União Europeia.....	93
3.2. Quadro comparativo entre os países.....	94
CAPÍTULO 4 – REFLEXOS DAS ALTERAÇÕES DO INTERVALO INTRAJORNADA, TRAZIDAS PELA LEI N.º 13.467/2017.....	98
4.1. Contrato coletivo de trabalho x Lei infraconstitucional.....	98
4.2. Intervalo intrajornada como norma de saúde, higiene e segurança do trabalhador.....	100
4.3. Inconstitucionalidade do parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT.....	107
4.4. Precedentes judiciais acerca do “negociado sobre o legislado” no intervalo intrajornada, após a vigência da Lei n.º 13.467/2017.....	110
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
REFERÊNCIAS.....	118

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista brasileira, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, acrescentou os artigos 611-A e 611-B na CLT, objetivando modernizar as relações de trabalho, assim como fomentar a atividade empresarial e combater o desemprego.

Ao estimular a autonomia privada coletiva, possibilitou-se a flexibilização de diversos direitos trabalhistas através da prevalência da negociação coletiva sobre a legislação. Dentre o rol taxativo de “direitos negociáveis”, encontra-se o intervalo intrajornada, observado o mínimo de 30 minutos, para jornadas de trabalho superiores a 6 horas. A maior controvérsia, acerca das mudanças no instituto do intervalo intrajornada pela Lei nº 14.467/2017, foi a inclusão do parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, que retirou o caráter de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho das regras sobre a duração do trabalho e intervalos, para fins de viabilizar a supremacia dos acordos e convenções coletivas sobre a legislação.

De tal modo, o núcleo da pesquisa será o intervalo intrajornada, seu caráter imperativo, por tratar-se de norma de ordem pública, assim como acerca da prevalência do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, estudar-se-á, dentre outros aspectos, a organização sindical pátria, comparando-a com o Direito Estrangeiro.

Quanto à problemática, questiona-se a insegurança jurídica ocasionada pela pelo artigo 611-B, parágrafo único, da CLT, em decorrência de violação aos dispositivos da Constituição Federal de 1988 e a Convenção n.º 155, da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre direitos humanos. Questiona-se: é possível ignorar o caráter do intervalo intrajornada de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho? As normas coletivas podem reduzir ou suprir direitos fundamentais? Quais são os limites da negociação coletiva? É necessário um tempo mínimo, elevado, de intervalo intrajornada, para todo tipo de trabalho? O modelo sindical, adotado pelo Brasil, permite a representatividade dos empregados e empregadores?

Objetiva-se, através desta pesquisa jurídica, a exposição de problemas identificados, na legislação trabalhista atual, estimulando uma visão mais crítica do

leitor quanto ao cenário atual, em que prevalece a insegurança jurídica quanto ao instituto do intervalo intrajornada e sua possibilidade de, efetivamente, prevalecer à negociação coletiva sobre a legislação, sem que exista a possibilidade de anulação do negócio jurídico pelo poder judiciário trabalhista. Além disso, despertar uma reflexão, no sentido de que o legislador, ao redigir o parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, ignorou, por completo, a ciência e a biologia, ao não observar os estudos da área da saúde, para privilegiar o aspecto econômico das empresas.

O tema é de extrema relevância, pois seus reflexos são a falta de segurança jurídica e a violação a direitos fundamentais, com impacto na vida dos empregados, empregadores e dos sindicatos, que se enfraquecem pela possibilidade de ilegitimidade dos seus atos.

A principal base metodológica, que será aplicada no estudo, será a pesquisa exploratória, a partir dos métodos descritivo, dedutivo e comparativo, utilizando o estudo de leis históricas e vigentes, em destaque a Constituição Federal, Convenções Internacionais da OIT, legislações infraconstitucionais, constituições e leis internacionais – como fundamento ao direito comparado, estudos bibliográficos, jurisprudenciais e de artigos científicos, com a finalidade de justificar os questionamentos e a conclusão acerca do tema.

Dividiu-se a obra em 4 capítulos.

O capítulo inaugural conceituará o intervalo intrajornada, utilizando-se da doutrina do Direito Laboral, bem como realizará um estudo histórico dessa paralização no curso da jornada de trabalho, expondo, por fim, a nova previsão, da CLT, que regula a possibilidade de redução da pausa para repouso através da convenção coletiva, a legislação constitucional e infraconstitucional vigente desse importante instituto do Direito do Trabalho, demonstrando suas peculiaridades.

O segundo capítulo versará sobre a negociação coletiva no Brasil, conceituando essa modalidade de autonomia privada, abordando sua natureza jurídica, perpassando por uma breve evolução histórica e, por fim, abrangerá as previsões que o instituto possui no direito pátrio, assim como sobre as convenções internacionais que foram, ou não, recepcionadas.

No terceiro capítulo, demonstrar-se-ão algumas peculiaridades, do instituto do intervalo intrajornada, em alguns países Europeus, da América do Sul e dos Estados

Unidos da América, comparando suas respectivas legislações vigentes, acerca desse importante instituto do Direito do Trabalho, com as mudanças no ordenamento jurídico brasileiro, advindas com a Lei n.º 13.467/2017.

Com relação aos países da América do Sul, dos pesquisados, além de estarem entre os maiores PIB do continente, elegeu-se a Argentina devido à inexistência de um intervalo intrajornada mínimo, previsto para todas as categorias de trabalhadores, e o Chile que, assim como o Brasil, possui legislação trabalhista mais rígida.

Abordaram-se os Estados Unidos da América, em razão de serem a maior economia do mundo e adotarem o sistema jurídico do *common law*.

Por fim, os países Europeus eleitos se dão por tratar-se de países desenvolvidos, que possuem legislações completamente distintas da brasileira, tanto no que se refere ao intervalo intrajornada, quanto no modelo sindical adotado pelos países.

O último capítulo versará sobre a intenção do legislador brasileiro em estimular a autonomia privada coletiva, com o advento da Lei n.º 13.467/2017. Demonstrar-se-á que, por ser contrário à Constituição Federal de 1988, o artigo 611-B, parágrafo único, da CLT, é alvo de críticas no mundo jurídico, assim como o poder judiciário apresenta resistência na aplicação desse dispositivo legal.

Por tais motivos, aliados à ausência do estímulo da atividade sindical e da livre concorrência, entre os representantes das categorias, o intervalo intrajornada, no Brasil, permanece sendo defeituoso e não atendendo, por muitas vezes, às necessidades dos empregados e dos empregadores.

CAPÍTULO 1 – INTERVALO INTRAJORNADA: CONCEITO, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÃO ATUAL.

1.1. Conceito e Natureza Jurídica.

O presente estudo não poderia se iniciar de outra forma que não fosse a conceituação do seu principal objeto, ou seja, o intervalo intrajornada.

Existem dois tipos de intervalos quando o assunto é a jornada de trabalho: o interjornada e o intrajornada.

Abel Nicolás De Manuele e Gabriel Frem conceituam o tempo de descanso como “o intervalo, ou a pausa, dentro do tempo compreendido, desde o início até o fim de uma jornada de trabalho, ou entre essa e a jornada laboral seguinte, se durante esse intervalo o trabalhador não está obrigado a cumprir tarefas”¹.

O primeiro trata do repouso do empregado entre o término de uma jornada de trabalho e o início de outra. Já o outro, que será o objeto de estudo da presente pesquisa, é a pausa para descanso que ocorre dentro de uma mesma jornada de trabalho.

O repouso, dentro da jornada de trabalho, possui como finalidade a renovação das energias, o cuidado com a higiene e a alimentação do trabalhador, trata-se de norma de ordem pública, possuindo previsão constitucional e infraconstitucional, relacionando-se diretamente com o meio ambiente do laboral e com as normas de saúde pública.

O objetivo do intervalo intrajornada, devido ao seu curto período temporal, está diretamente ligado à saúde e segurança do trabalho, visando à preservação da higidez física e mental do operário no curso do seu labor diário².

No que tange a natureza jurídica do intervalo intrajornada, Martins³ defende que seja matéria de ordem pública absoluta, tratando-se da existência de uma

¹ Traduzido do espanhol. DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos**: análisis doctrinario y jurisprudencial. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013, p. 375.

² SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho**: a polêmica das quarenta horas semanais. Curitiba: Juruá, 2010, p. 81.

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 854.

obrigação mútua entre o empregado e o empregador⁴, de caráter imutável, inclusive pela vontade das partes ou por previsão em norma coletiva.

Já Garcia⁵ possui o entendimento de que a pausa intervalar, no curso da jornada de trabalho, “pode revelar múltiplos aspectos quanto à natureza jurídica⁶, dependendo do enfoque adotado”.

Além de evitar a fadiga física e mental, o intervalo intrajornada reduz o risco do trabalhador de ser vítima de acidente de trabalho ou doença ocupacional, dependendo da função e do grau de risco da atividade, como será aprofundado no decorrer do estudo.

1.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo.

Sob este tema, percorrer-se-á a evolução histórica entre a sociedade pré-capitalista (desde a escravidão até o fim da idade média) e o nascimento e consolidação da predominância do sistema capitalista como principal meio produção na sociedade Ocidental, o qual foi determinante para o surgimento do Direito do Trabalho.

1.2.1. Era pré-capitalista.

A utilização da mão-de-obra humana sempre existiu, desde a era mais primitiva da humanidade. Todavia, a existência de relação de trabalho não se confunde com a existência do Direito do Trabalho, pois, para tanto, é necessária uma regulamentação.

⁴ Por obrigação mútua entre o empregado e o empregador, o autor possui o entendimento de que se trata do dever de o empregado não trabalhar por um período da jornada para repousar e se alimentar, da mesma forma que o empregador tem o dever de não exigir que o empregado trabalhe nesse período.

⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 960.

⁶ Dentre os “*múltiplos aspectos*”, apenas foram mencionados três pelo autor: direito trabalhista de ordem fundamental, a essencialidade do instituto na segurança e medicina do trabalho e, por fim, a natureza intervalar de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Portanto, na época da escravidão, pode-se dizer que não existia o Direito do Trabalho, tendo em vista que o trabalhador não era visto como sujeito de direito, mas considerado como um objeto⁷.

No que tange a sociedade feudal, sob o regime da servidão, os servos não gozavam de liberdade, uma vez que a trocavam por proteção militar e política, que era fornecida pelos senhores feudais. Recorda-se que os servos utilizavam da terra dos senhores feudais para sua subsistência, tendo que entregar parte de sua produção como contraprestação⁸.

Tanto na época da escravidão quanto no feudalismo, a jornada de trabalho “se realizava de acordo com os ciclos da natureza. Se trabalhava de sol a sol, enquanto o descanso ocorria pelas noites. É dizer que o dia era feito para trabalhar e a noite para descansar”⁹.

Já na Idade Média, em que pesem a existência de subordinação e trabalho assalariado, nas corporações de ofício, no que se refere às relações entre mestres, companheiros e aprendizes, o trabalho era do tipo autoritário, inexistindo proteção ao direito dos trabalhadores¹⁰.

No que se refere à jornada de trabalho nesse período, havia imposição de certos limites por estatutos particulares de cada guilda¹¹.

Defende-se que na Idade Média, laborava-se cerca de 10 horas diárias, todavia, havia uma quantidade de feriados muito superior aos dias atuais. A práxis social garantia aos operários descansos aos domingos e mais algumas dezenas de dias em que não era comum o trabalho em virtude de festas¹².

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014. p. 47.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 4.

⁹ DE MANUELE; FREM, *opt. cit.*, p. 17-18. Texto traduzido do espanhol para o português pelo autor. Trecho original “(...) *por lo* que éstas se realizaban de acuerdo a los ciclos de la naturaleza. Se trabajaba de sol a sol, mientras que el descanso se asignaba por las noches, es decir que el día era para trabajar y la noche para descansar”.

¹⁰ DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos**: análisis doctrinario y jurisprudencial. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013, p. 48.

¹¹ BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2018, p. 176-177.

¹² TUMA, Márcio Pinto Martins. **Ampliação do intervalo intrajornada**: um dano existencial. São Paulo: LTr, 2016, p. 36.

1.2.2. A predominância do capitalismo e o surgimento do Direito do Trabalho.

No fim da Idade Média e início da Idade Moderna, ocorreu a dissolução do feudalismo e a predominância do sistema capitalista de produção no Mundo Ocidental, que se consolidou entre os séculos XIV e XVIII.¹³

Conforme ensinamentos de Pietro Basso¹⁴:

O ódio pelos dias festivos começou a se desenvolver apenas nos séculos XV e XVI, na fase constitutiva da moderna burguesia industrial e comercial. A Revolução Francesa eliminou grande parte das festividades religiosas e substituiu a semana laboral de sete dias por uma de dez.

Na Inglaterra, apurou-se que nos séculos XIV e XV, a jornada de trabalho costumava variar entre 2.500 a 3.000 horas anuais, chegando até 3.200 horas anuais¹⁵ por volta de 1495¹⁶.

Quando o capitalismo atingiu sua última fase, ou seja, a industrial, no início do século XVIII, o que perdura até os dias atuais, foi o marco das principais mudanças que ocorreram nas relações de trabalho, sendo a Revolução Francesa um dos principais acontecimentos da época¹⁷.

Através da Revolução Francesa e sua Constituição de 1789, ocorreu a extinção das corporações de ofício, tida como incompatível com a liberdade do indivíduo. Sendo assim, reconheceu-se o direito ao trabalho, como sendo o primeiro direito econômico e social¹⁸.

¹³ TUMA, Márcio Pinto Martins. **Ampliação do intervalo intrajornada**: um dano existencial. São Paulo: LTr, 2016, p. 36.

¹⁴ BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2018, p. 177 (*apud* Negt, 1988, p. 149).

¹⁵ A título comparativo, atualmente no Brasil, o empregado, em jornada de trabalho normal, não pode trabalhar mais do que 44 horas semanais, ou seja, 2.288 horas por ano. O que demonstra que a jornada de trabalho na Inglaterra naquele período era muito superior a 8 horas diárias. Para atingirmos 3.200 horas de trabalho anual, é necessário um labor de cerca de 62 horas semanais.

¹⁶ SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho**: a polêmica das quarenta horas semanais. Curitiba: Juruá, 2010, p. 39.

¹⁷ KLEIN, Mônica Monteiro. **Reduzir a jornada de trabalho para ajudar nosso planeta?**. 1.ed. – São Paulo: Matrix, 2014. p. 32.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 6.

Todavia, a expressão “Direito do Trabalho” sobreveio apenas por volta de 1912 na Alemanha¹⁹, pouco depois do surgimento do Direito do Trabalho, que ocorreu com o advento da Revolução Industrial, como leciona Maurício Godinho Delgado:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desapontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia – de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário – somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do Século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho²⁰.

Norberto Bobbio classifica o direito do trabalho como um direito social, portanto, de segunda dimensão, nascido com a Revolução Industrial e “estritamente ligado à sua consecução”.²¹

Na Revolução Industrial, a substituição do homem pela máquina a vapor, como fonte de energia, gerou necessidade de pessoas para operar as máquinas a

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 63.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 99-100.

²¹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. – Nova ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 43.

vapor e têxteis, impondo o trabalho assalariado em substituição ao trabalho escravo, servil e corporativo²².

As condições precárias de labor, com jornadas abusivas²³ e a exploração de mulheres e crianças²⁴, fato que gerou incômodo por questões sociais e humanitárias, levaram os operários a se reunir e reivindicar condições dignas de trabalho, por meio dos sindicatos²⁵.

Havia muitos movimentos e protestos na Inglaterra nesse período. Liderados por Robert Owen, iniciou-se uma campanha para que as pessoas não trabalhassem mais do que 8 horas por dia²⁶. Os protestos eram entoados pela frase “*Eight hours labour, eight hours recreation, eight hours rest*”²⁷.

No início da Revolução Industrial, no ápice da primeira dimensão de direitos, ainda era forte a ideia de liberdade pessoal, com a abstenção do Estado.

Todavia, com a evolução para a segunda dimensão dos direitos humanos e o maior intervencionismo estatal, consolidou-se o chamado “Estado Positivo”, justamente no auge da Revolução Industrial²⁸, sendo que a atuação estatal em políticas públicas fez com que fossem implementados direitos relativos à saúde, trabalho, assistência social, entre outros, haja vista que as normas civis eram insuficientes para regular, em especial, as relações de trabalho²⁹.

²² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 30-31.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 49. O autor leciona que a jornada de trabalho nesse período variava entre 12, 14 e 16 horas por dia. Todavia, a Inglaterra foi o primeiro país a limitar a jornada de trabalho em 10 horas, no ano de 1847 (p. 781).

²⁴ Optava-se pela contratação de mulheres e menores nos serviços braçais, pois trabalhavam mais horas e recebiam um salário menor do que o homem, que biologicamente possui maior força física.

²⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 31.

²⁶ HUFFPOST. **The Origin of the 8 Hour Work Day and Why We Should Rethink It**. Disponível em: < https://www.huffpost.com/entry/the-origin-of-the-8-hour-_b_4524488 > Acesso em: 16 fev. 2020.

²⁷ A expressão pode ser traduzida para o português como “*oito horas de trabalho, oito horas de lazer, oito horas de descanso*”.

²⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 314-315.

²⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 61.

1.3. Primeiras Previsões Legislativas do Direito do Trabalho no Mundo.

Após a abordagem do surgimento do direito do trabalho, passar-se-á para a análise da primeira lei trabalhista no mundo (a encíclica papal *Rerum Novarum*), as primeiras constituições a preverem o direito do trabalho (a Constituição do México e de Weimer) e a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Todos esses marcos históricos previam a redução da jornada de trabalho, bem como duas pausas: uma dentro da jornada de trabalho e outra entre duas jornadas de trabalho distintas, todavia, sem limitar o tempo mínimo da pausa durante a jornada, cujo parâmetro era a ponderação com a natureza da atividade e a regulamentação de alguns casos específicos, nos quais o trabalhador era colocado sob risco.

1.3.1. Encíclica *Rerum Novarum*.

A doutrina social da Igreja Católica, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, de autoria do Papa Leão XIII, em 1891, é considerada instrumento fundamental e tida como base das primeiras leis trabalhistas no mundo.

O referido documento defendia uma significativa mudança, visando à dignidade humana nas relações de trabalho, bem como sustentando uma necessária intervenção do Estado, para a solução de uma questão social e moral daquela época³⁰.

A Encíclica Papal assegurou a importância de descansos para o corpo humano, tanto na jornada diária, quanto entre duas jornadas. Segundo a Doutrina da Igreja Católica³¹:

25. No que diz respeito aos bens naturais e exteriores, primeiro que tudo é um dever da autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores, que abusam, sem nenhuma descrição, tanto das pessoas como das coisas. Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo.

³⁰ GHUNTER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011, p. 17.

³¹ VATICANO. **Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários (15 de maio de 1892). Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> Acesso em 16 fev. 2020.

A □actividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. **Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.** O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de facto insuportável ou somente se vence com dificuldade.

26. Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigi-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância — e isto deve ser estritamente observado — não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais: de contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce, e dar-se-á cabo da sua educação. Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado, salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família. Em geral, **a duração do descanso deve medir-se pelo dispêndio das forças que ele deve restituir. O direito ao descanso de cada dia assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condição expressa ou tácita de todo o contrato feito entre patrões e operários.** Onde esta condição não entrar, o contrato não será justo, pois ninguém pode exigir ou prometer a violação dos deveres do homem para com Deus e para consigo mesmo. (grifos nossos)

A carta aberta redigida pelo Papa Leão XIII não objetivava ser influente apenas no meio dos clérigos, tinha a pretensão de servir como reflexão à sociedade, à classe trabalhadora e ao governo, mesmo em um período em que as relações da Igreja e do Estado estavam mitigadas, devido ao processo de laicização do Estado liberal³².

Todavia, as proporções das palavras do Papa foram fundamentais para o desenvolvimento da sociedade, bem como influenciaram diretamente o Estado a intervir na sociedade com relação às relações de trabalho. Essa intervenção, aos poucos, tomou uma grande dimensão e se deu por vias de legislação ordinária, que cada vez mais se intensificava na Europa³³.

³² GHUNTER, Luiz Eduardo. Rerum Novarum – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. / Coordenação de Luiz Eduardo Ghunter, Marco Antônio César Villatorre; organização de Ronald Silka de Almeida, Willians Franklin Lira dos Santos. / Curitiba: Juruá, 2011. p. 16.

³³ Ibid, p. 22.

O surgimento do intervalo intrajornada teve participação fundamental da Encíclica *Rerum Novarum*, que além de prevê-lo, foi uma das principais bases das primeiras legislações trabalhistas no mundo.

1.3.2. As Constituições do México (1917) e Weimar (1919).

Com o término da Primeira Guerra Mundial e o surgimento do denominado constitucionalismo social, que incluía nas Constituições disposições de defesa dos interesses sociais, tem-se o nascimento constitucional dos direitos trabalhistas ³⁴.

A primeira Constituição a inserir direitos destinados aos trabalhadores foi a mexicana, em 1917. O artigo 123 da referida norma abordou diversos direitos trabalhistas, tais como: a duração máxima da jornada de trabalho como sendo 8 horas e a jornada noturna de sete horas; a proibição de trabalhos insalubres e perigosos para mulheres e jovens menores de 16 anos; a jornada máxima de 6 horas para os maiores de 12 e menores de 16 anos; igualdade salarial entre homens e mulheres; férias não inferiores a 20 dias ao ano; a responsabilidade do empregador quanto ao meio ambiente de trabalho e de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, entre outras muitas previsões no mesmo artigo³⁵.

Muito embora a Constituição mexicana não prescrevesse, expressamente, acerca do intervalo intrajornada para o trabalhador comum, garantia o direito de a mulher lactante ter dois **descansos extraordinários** por dia, durante a jornada de trabalho, de meia hora cada um, para amamentação de seus filhos, o que leva a presumir que era fornecida uma pausa para descanso, para todas as categorias de trabalhadores³⁶.

³⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 31.

³⁵ MÉXICO. **Constitucion de Mexico de 5 de Febrero de 1917**. Disponível em: < <https://web.archive.org/web/20110723210409/http://constitucion.rediris.es/principal/constituciones-mexico1917.htm> > Acesso em: 25 mar. 2020.

³⁶ Texto original da Constituição mexicana de 1917 que prevê dois descansos extraordinários, durante a jornada de trabalho, para mulheres lactantes: *5. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente su descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.* (grifos nossos)

A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a da Alemanha, de Weimar, em 1919, que repercutiu na Europa e, segundo Martins³⁷, disciplinou sobre:

(...) a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. Previa a proteção à maternidade.

A partir dessas duas primeiras Constituições, outros países passaram, também, pelo processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, consolidando a transição do Estado Liberal para o Estado Social.

1.3.3. A criação da Organização Internacional do Trabalho (1919).

Após a Primeira Guerra Mundial, iniciou-se a fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho. Além das Constituições do México (1917) e de Weimar (1919), a criação da OIT (1919) consolidou esse ramo do direito no universo jurídico do século XX ³⁸.

Em Paris, no ano de 1919, na Conferência da Paz, houve uma reunião para concluir o Tratado de Versalhes, sendo elaborada Constituição de uma nova organização intergovernamental. O objetivo de se criar uma Organização Internacional do Trabalho, destinava buscar padrões internacionais para as condições de trabalho, protegendo as relações entre empregados e empregadores e expedindo convenções e recomendações nesse sentido³⁹.

A sede da OIT foi estabelecida em Genebra, onde ainda se mantém, tendo, todavia, durante a Segunda Guerra Mundial, devido à dificuldade de se reunir motivada pela sua localização, no núcleo de um continente devastado pelo conflito, se deslocado temporariamente para Montreal, no Canadá, onde permaneceu até o final da guerra⁴⁰.

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 53.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 110.

³⁹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011, p. 33-34.

⁴⁰ Ibd. p. 34.

Em 1944, a OIT aprovou a Declaração de Filadélfia (Estados Unidos), que passou a fazer parte, como anexo, do Ato Constitutivo da Organização, sendo também ampliado princípios do Tratado de Versalhes.

Pouco depois, em 1946, a OIT consolidou sua vinculação à ONU, como instituição especializada em assuntos relativos ao Direito Internacional do Trabalho⁴¹.

Defende Grott que a OIT é a única organização que possui uma estrutura tripartite dentro do sistema das Nações Unidas, na qual “os trabalhadores e os empregadores participam em pé de igualdade com os governos nos seus órgãos de administração, inclusive no que toca às votações”⁴².

Dentre os países membros fundadores da OIT, encontra-se o Brasil, que participou desde a primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, principal órgão da entidade⁴³.

É perceptível a importância da OIT para as relações laborais e para a consolidação do ramo jurídico do Direito do Trabalho, que é uma conquista social oriunda de ampla evolução e eventos históricos marcantes, sendo que os direitos conquistados no âmbito internacional foram motivados por abusos e explorações acometidas desde as eras mais primitivas.

1.4. A Evolução do Direito do Trabalho no Brasil.

Após o enfoque dos estudos nas relações de trabalho desde a era pré-capitalista até o surgimento e consolidação do Direito do Trabalho no mundo, faz-se necessário compreender a evolução histórica e legislativa desse ramo do direito dentro do ordenamento jurídico pátrio, abordando a evolução constitucional das leis internacionais recepcionadas ao nosso ordenamento jurídico e, por fim, das leis infraconstitucionais, com enfoque nos dispositivos que dizem respeito à saúde, higiene e proteção do trabalhador em matéria de jornada de trabalho, sendo o núcleo, o que diz respeito ao intervalo intrajornada.

⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 32.

⁴² GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção – A salvaguarda do trabalhador**. 1ª ed. (2003), 5ª reimpr. / Curitiba: Juruá, 2012. 196. p. 46.

⁴³ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado – Incluindo noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário**. 7ª ed. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015, p. 463.

1.4.1. A evolução Constitucional do Direito do Trabalho no Brasil.

Desde a Constituição de 1946, defende-se que o empregador deve tomar todas as precauções e medidas para que o meio ambiente de trabalho seja salubre, saudável e protetivo à saúde e integridade do trabalhador, possuindo normas infraconstitucionais que delimitam o tempo necessário para o repouso da classe mais vulnerável das relações de trabalho.

Em 25 de março de 1824, foi outorgada a Constituição Política do Império do Brasil, com forte influência da Constituição francesa de 1814, sendo a nossa primeira e mais longânime Constituição até hoje, tendo durado 65 anos. O diploma foi marcado por seu caráter unitarista e absolutista⁴⁴.

A Constituição Imperial de 1824 seguia o modelo liberal e aboliu as corporações de ofício (art. 179, n. 25), defendendo a liberdade no exercício de profissões. Durante praticamente toda a vigência da nossa Constituição Imperial, estava presente o trabalho escravo, que só foi abolido em 13 de maio de 1888, com a Lei Áurea⁴⁵.

Em 1889, foi formalizada a Proclamação da República mediante a edição do DL 1, redigido por Ruy Barbosa, liderado pelo Governo-Provisório do Marechal Deodoro da Fonseca⁴⁶.

Foi eleita Assembleia Constituinte em 1890, sendo que em 24 de fevereiro de 1891, foi promulgada a primeira Constituição da República do Brasil (a segunda do constitucionalismo)⁴⁷.

A Constituição de 1891 permitiu a livre associação (§8º do art. 72) e reunião, sem armas, sem intervenção policial, exceto para manter a ordem pública. Bem como nos termos do §24 do mesmo dispositivo legal, era livre o exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

⁴⁴ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 23. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado), p. 127.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 33.

⁴⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 237.

⁴⁷ LENZA, opt. cit, p.131.

Com as transformações na Europa, oriundas da Primeira Guerra Mundial, além do aparecimento da OIT em 1919, diversas normas trabalhistas foram criadas no Brasil. Havia muitos imigrantes no país vindo do continente europeu nesse período, dando origem a reivindicações por condições dignas de trabalho e melhores remunerações. Então, o governo Getúlio Vargas, em 1930, idealizou uma política trabalhista⁴⁸.

Em 1934, foi promulgada a primeira Constituição brasileira com normas específicas do trabalho, influenciada pelo constitucionalismo social. Dentre os direitos previstos no Diploma Constitucional, estava previsto a jornada de trabalho de no máximo 8 horas, salário mínimo, isonomia salarial, liberdade sindical, férias anuais remuneradas, repouso semanal, proteção do trabalho de menores e mulheres⁴⁹.

Pouco mais de 3 anos após sua entrada em vigor, a Constituição de 1934 foi substituída de forma autoritária, em virtude de golpe desferido em 10 de novembro de 1937, por Getúlio Vargas, iniciando um período intitulado como Estado Novo, sendo expressado em uma ideia rigorosamente dirigista e adotando medidas de interferência, como por exemplo na organização sindical, em que a greve foi proibida por ser considerada um recurso nocivo e contrário aos interesses econômicos⁵⁰.

Segundo Delgado, “a Constituição de 1937 (não aplicada, é verdade), referindo-se a uma “Justiça do Trabalho”, induziria, alguns anos após, ao aperfeiçoamento do sistema, à medida que elevava seu patamar institucional”⁵¹.

Então, por fim, a Justiça do Trabalho foi regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237, de 1º de maio de 1939, bem como foi instalada e passou a funcionar em 1º de maio de 1941. Todavia, ainda não integrava o Poder Judiciário⁵².

Em 1946, sob o governo do General Gaspar Dutra, eleito por voto direto, foi promulgada nova Constituição Federal, no dia 18 de setembro daquele ano, considerada uma norma democrática.

⁴⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 560.

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 560.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 423.

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 130.

⁵² Ibid. p. 130.

No que tange ao Direito do Trabalho, Amauri e Sônia Nascimento lecionam que:

A Constituição de 1946, ainda entre os princípios da ordem econômica e social, flexibilizou o direito do trabalho, dando-lhe caráter menos rígido, embora mantendo vínculos fortes entre o Estado e a organização sindical; foi sob a sua vigência que a Justiça do Trabalho, até então administrativa, foi incluída como órgão do Poder Judiciário.

Em matéria de proteção do trabalhador, o art. 157, VIII da referida Carta Política⁵³ prescrevia que:

Art. 157 – A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:
(...)
VIII – higiene e segurança do trabalho;

Dentre as normas de higiene e segurança do trabalho, o intervalo intrajornada se enquadra. À época, a CLT, de 1943, já vigorava e fazia a previsão expressa da pausa obrigatória durante a jornada de trabalho.

Durante o regime militar iniciado em 1964, após a eleição pelo Congresso Nacional do Marechal Humberto Castelo Branco como Presidente da República, decidiu-se pela elaboração de uma nova Carta Constitucional, o que veio a ocorrer um pouco mais tarde e entrou em vigor em 15 de março de 1967, antes mesmo da posse do Marechal Arthur da Costa e Silva que ocorreu no mesmo dia, sendo fortemente influenciada pela Constituição de 1937⁵⁴.

Os direitos trabalhistas conquistados nas Constituições anteriores foram mantidos na Carta Política de 1967, no art. 158, tendo praticamente a mesma redação do artigo 157 da Constituição de 1946, com poucas modificações. Todavia, dentre essas poucas modificações, houve previsão expressa da necessidade da

⁵³ BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Texto constitucional promulgado em 18 de setembro de 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm >. Acesso em: 27 mar. 2020.

⁵⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 246-247.

pausa intervalar durante a jornada de trabalho, além da manutenção do zelo quanto à higiene e segurança do trabalho, conforme transcrição⁵⁵:

Art. 158 – A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

(...)

VI – duração diária do trabalho não excedente de oito horas, **com intervalo para descanso**, salvo casos especialmente previstos;

(...)

IX – higiene e segurança do trabalho; (grifos nossos)

Já no ano de 1969, em 17 de outubro, foi promulgada a EC. N.º 1, que também manteve, praticamente intacto em seu art. 165, o texto relativo aos direitos trabalhistas⁵⁶.

Após mais de 20 anos de regime militar, embora por voto indireto, um civil foi eleito para a Presidência da República, em 1985. Todavia, o eleito Tancredo Neves adoeceu na véspera de sua posse, sendo a cadeira presidencial assumida pelo seu vice, José Sarney⁵⁷.

Durante o governo Sarney, foi promulgada a Constituição Federal da República de 1988, no dia 5 de outubro, redemocratizando o País.

O Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, Ulysses Guimarães, denominou-a de Constituição Cidadã, tendo em vista a ampla participação popular em sua elaboração e a busca por cidadania⁵⁸.

Nesse sentido, André Sousa Pereira⁵⁹ leciona que:

(...) compreendendo ainda a regulação dos direitos humanos de 2ª e 3ª dimensões, a Constituição Federal de 1988 se molda ao paradigma social-democrático, com olhar firme no desenvolvimento e na justiça sociais, na redução das desigualdades, tudo pela centralidade do trabalho na ordem

⁵⁵ BRASIL. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 15 de março de 1967. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm >. Acesso em: 27 mar. 2020.

⁵⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 59.

⁵⁷ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 23. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado), p. 153.

⁵⁸ Ibidem, p. 155.

⁵⁹ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2019, p. 74.

econômica, junto aos valores sociais da livre iniciativa. Afasta-se, pois, do perfil modal constitucional liberal.

Os arts. 7º ao 11º da Constituição de 1988 versam sobre o Direito do Trabalho, possuindo ampla previsão e regulação, desde os direitos individuais e tutelares do trabalho (art. 7º) até as relações sindicais (art. 8º), as regras sobre greve (art. 9º), a participação dos trabalhadores em colegiados (art. 10º), a eleição de representante dos trabalhadores em empresas com mais de 200 funcionários (art. 11º) e o meio ambiente laboral (arts. 200, VIII, e 225, *caput*, IV, VI e §3º).

Essa expressão “*meio ambiente*”, inclusive, é mencionada pela primeira vez em uma Constituição brasileira, apenas na CF/88, conforme ensinamentos do brilhante professor Paulo Affonso Leme Machado⁶⁰.

1.4.1.1. A Constituição Federal de 1988 e o Meio Ambiente de Trabalho.

A Constituição Federal brasileira, promulgada em 1988, elevou a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho equilibrado ao *status* de direito fundamental, sendo, portanto, cláusula pétrea. O equilíbrio ambiental é imprescindível não só à vida do homem como também das demais espécies vivas do nosso planeta⁶¹.

Ao Meio Ambiente, inclusive, foi estabelecido um capítulo próprio na CF/88, condensado no art. 225, sendo a redação do seu *caput* fortemente influenciada pelo princípio primeiro da declaração de Estocolmo⁶². *In verbis* o referido texto constitucional:

⁶⁰ MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 26. Ed., ver., ampl., e atual. – São Paulo: Malheiros, 2018, p. 157.

⁶¹ RIBEIRO, Claudirene Andrade. **Meio ambiente do trabalho: responsabilidade civil por dano moral coletivo na atividade frigorífica**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 29.

⁶² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano** – 1972. Disponível em: <https://apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972_Declaracao_Estocolmo.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020. O texto traduzido do primeiro princípio da Declaração de Estocolmo é: “O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. A este respeito, as políticas que promovem ou perpetuam o apartheid, a segregação racial, a discriminação, a opressão colonial e outras formas de opressão e de dominação estrangeira são condenadas e devem ser eliminadas”.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Como leciona Minardi⁶³, a Constituição ainda “estabeleceu a defesa do meio ambiente como alicerce fundamental para a ordem econômica e financeira do país, ex vi do art. 170, inc. VI”.

No que tange a proteção à saúde do trabalhador, em matéria ambiental, Fiorillo⁶⁴ classifica que “a regulamentação é feita em dois patamares: a proteção imediata (art. 200, VIII) e a mediata (art. 225, caput, IV, VI e §3º)”. O referido autor destaca que há ainda diversas passagens nos arts. 5º e 7º da Constituição que indicam a proteção ao meio ambiente (laboral), bem como há respaldo desses direitos no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, conforme o art. 1º, III da Constituição.

Na esfera mais pura do direito trabalhista, a jornada de trabalho e seus respectivos intervalos caminham paralelamente. A Constituição Federal de 1988, em que pese tenha mantido o mesmo limite de horas diárias laboradas (8 horas) por dia⁶⁵, reduziu para 44 horas a jornada semanal máxima que os trabalhadores devem laborar, sendo que desde a Carta Política de 1934 se adotava a jornada semanal limite de 48 horas.

Smaniotto entende que a redução da jornada semanal de 48 horas para 44 horas não foi uma vitória, mas, sim, uma derrota para os trabalhadores. Isso porque no período que antecedeu a CF/88 havia quatro possíveis propostas a serem

⁶³ MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010, p. 21.

⁶⁴ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 15. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 679-680. – Quando o autor se refere à proteção imediata, entende-se que a proteção ao meio ambiente laboral relativa à saúde do trabalhador de forma direta, no que diz respeito à minimização aos riscos de o trabalhador portar doenças ocupacionais ou sofrer acidentes típicos de trabalho, referentes aos seus direitos individuais. Já no que se refere à proteção mediata, entende-se por medidas que são lesivas aos direitos transindividuais e de natureza indivisível, com reflexos a todos os integrantes de uma categoria de pessoas ou grupos ligados entre si, ou seja, direitos coletivos na esfera trabalhista. Quando se trata de degradação ambiental, o dano é coletivo e todos são titulares do direito *erga omnes* ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Não se trata de direito exigível em ação individual, mas sim em ação coletiva.

⁶⁵ Como exceção dentro do texto constitucional, o inciso XIV, do art. 7º da CF prevê a jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, passível de alterações por meio de negociação coletiva.

analisada: 48, 44, 42 e 40 horas. Para aprovação da proposta de 40 horas faltaram apenas 7 votos, sendo que os votos da liderança do PMDB eram tidos como certos, inclusive do futuro presidente FHC. A proposta de 40 horas “não foi apenas derrubada pelo empresariado, mas lançaram-se suspeitas de que as entidades sindicais não estavam unidas no Congresso Constituinte”⁶⁶.

A Carta Magna visa garantir que a saúde do trabalhador seja resguardada, determinando, em seu inciso XXII, que sejam reduzidos os riscos relacionados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Vejamos o referido texto legal⁶⁷:

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;

Nota-se que a Constituição inseriu no rol de direitos mínimos do trabalhador a proteção da saúde e segurança nas atividades laborais, sendo do empregador o ônus de minimizar os fatores de risco⁶⁸.

As normas que regulam a jornada de trabalho e seus intervalos não podem ser consideradas estritamente econômicas, mas se deve observar o caráter protetivo e seu *status* de normas de saúde pública, previsto na CF de 1988. Segundo Delgado⁶⁹:

(...) a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, **ou a fixação de adequados intervalos no seu interior**, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras

⁶⁶ SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho**: a polêmica das quarenta horas semanais. Curitiba: Juruá, 2010, p. 54.

⁶⁷ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo n.º 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n.ºs 1 a 6/1994. 40.ed. com índice. Brasília: Centro de Documentação e Informação (CEDI), 2013. 464 p. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html >. Acesso em: 27 mar. 2020.

⁶⁸ TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista**: proteção e produtividade. Teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2018, p. 42-43.

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1122.

de medicina e segurança do trabalho, portanto, **normas de saúde pública**. (grifos nossos)

A Lei Maior ainda considerou o direito à saúde e ao trabalho como direitos sociais, previstos no seu art. 6º.

A CF/88 não possui um caráter meramente intervencionista e social, mas sim, uma natureza mista, pois, também visa à liberdade negocial (art. 8º). No Brasil, o Estado e a sociedade são sujeitos passivos de direitos fundamentais⁷⁰.

Toda norma de saúde pública é um direito fundamental e é indisponível do trabalhador, não podendo haver limitação ou supressão, nem mesmo da parte de normas coletivas, mesmo intermediadas por sindicatos.

O tempo necessário para o descanso do trabalhador não possui previsão expressa na Constituição Federal, sendo tal encargo conferido à legislação ordinária.

Há outros dispositivos da CF/88, relativos à saúde pública e que incluem o trabalhador, assim como refletem de forma indireta no instituto do intervalo intrajornada, decorrente de sua natureza de norma de saúde pública, como os artigos 194, *caput*, 196, 197 e 200, II.

Diferentemente da Carta Política de 1967, a Constituição Cidadã não traz expresso nenhum dispositivo sobre o gozo do intervalo intrajornada, todavia o direito permanece implícito como um direito constitucionalmente previsto e com *status* de direito fundamental, por se tratar de norma de saúde pública e meio obrigatório para garantir: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); o meio ambiente laboral equilibrado com a preservação da saúde do trabalhador (art. 225); o direito social à saúde (art. 6º); e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º XXII), a eficácia do serviço de assistência e de saúde pública (194, *caput*, 196, 197 e 200, II).

⁷⁰ SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. **Flexibilização dos direitos trabalhistas & o princípio da proibição do retrocesso social**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 76.

1.4.1.2. As Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil que versam sobre saúde, higiene e proteção do trabalhador.

Além dos direitos constitucionais expressos na nossa Carta Magna, em matéria de saúde do trabalhador, o Brasil é signatário de Convenções da OIT que versam sobre Direitos Humanos. É certo que deveriam possuir *status* de norma constitucional, todavia, atualmente, deve ser interpretado no ordenamento jurídico com força de lei ordinária.

O entendimento do STF, anteriormente à Emenda Constitucional 45 de 2004 (Pacto de São José da Costa Rica), era de que os tratados internacionais recepcionados no Brasil deveriam possuir *status* de lei ordinária. Todavia, após a EC em questão, há a possibilidade de adquirirem *status* constitucional, desde que preenchidos os requisitos do §3º ao art. 5º, da nossa Lei Maior, conforme leciona Luiz Eduardo Gunther⁷¹:

Os direitos e garantia expressos na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o nosso país seja parte” (art. 5º, §2º). Por esse enunciado, os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, internalizados no Brasil, teriam que passar a valer como norma constitucional. Essa, contudo, não foi a orientação do Supremo Tribunal Federal adotada na ADIn 1.480-3DF, que, ante o art. 7º, I, da CF/88, considerou que a Convenção 158 da OIT, que ingressava no ordenamento jurídico como lei ordinária, não poderia substituir a lei complementar exigida para regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa. Portanto, para o STF, os tratados internacionais ingressavam no ordenamento jurídico brasileiro como lei ordinária, independentemente do tema versado. Essa situação mudou com a Emenda Constitucional 45 de 2004, que estabeleceu: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. (art. 5º, §3º da Constituição)

Em que pese as Convenções da OIT, sobre saúde do trabalhador, versarem sobre Direitos Humanos, são anteriores à EC e não passaram por aprovação no Congresso Nacional na forma prevista no §3º inserido na Carta Magna, razão pela qual possuem *status* de lei ordinária.

⁷¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011, p. 71.

O Brasil possui dezenas de Convenções Internacionais ratificadas que tratam da saúde do trabalhador, sendo que muitas são específicas para determinado grupo de pessoas ou categoria de trabalhadores, enquanto outras abordam a temática de forma mais genérica.

O objetivo do presente estudo não é aprofundar o conteúdo de todas as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, mas expor a preocupação da OIT com a duração da jornada e o gozo do intervalo intrajornada, de forma suficiente a garantir a preservação de um meio ambiente do trabalho saudável e com redução dos riscos à saúde do trabalhador.

Pode-se dizer que as Convenções n.º 148 e 155 da OIT, das quais o Brasil é signatário, estão entre os mais importantes pactos internacionais no que tange à segurança no meio ambiente do trabalho, abordando expressamente a matéria de duração da jornada de trabalho, intervalos apropriados e preservação da capacidade física e mental dos trabalhadores na execução dos trabalhos.

A Convenção n.º 148 da OIT, que dispõe contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ruído e vibrações no lugar do trabalho, foi adotada pela Organização Internacional em 20/06/1977, estando vigente desde 11/07/1979, sendo ratificada pelo Brasil em 14/01/1982 e promulgada no Decreto n.º 93.413, de 15 de outubro de 1986.⁷²

A Convenção n.º 155 da OIT foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra), no ano de 1981, entrando em vigor no plano internacional em 11/08/1983. No Brasil, foi aprovada no Decreto Legislativo n.º 3, de 17/03/1992, do Congresso Nacional, ratificada em 18/05/1992, tendo vigência no âmbito nacional em 18/05/1993, com promulgação no Decreto n.º 1.254 de 29/09/1994.⁷³

O primeiro item do artigo 11 da Convenção 148 da OIT prevê intervalos apropriados para uma categoria ampla de trabalhadores que exercem suas

⁷² BRASIL. **Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986.** Promulga a Convenção número 148, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Meio Ambiente de Trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), concluída em Genebra, em 20 de junho de 1977. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d93413.htm >. Acesso em: 29 mar. 2020.

⁷³ BRASIL. **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm >. Acesso em: 29 mar. 2020.

atividades laborativas em ambientes insalubres, podendo haver descansos extraordinários no curso da jornada laboral.

Art. 11

1. O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho deverá ser objeto de controle, **a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente**. Este controle deverá compreender um exame médico anterior ao emprego e exames periódicos, conforme determine a autoridade competente.

2. O controle previsto no § 1 do presente Artigo não deverá implicar em despesa para o trabalhador. (grifos nossos)

Nota-se que as autoridades competentes de cada Estado devem realizar estudos quanto ao tempo e número dos intervalos durante e entre as jornadas de trabalho, sendo oferecida toda a estrutura pela empresa, reduzindo assim a possibilidade de os trabalhadores sofrerem acidentes de trabalho típico ou desenvolverem alguma doença ocupacional.

Nesse sentido, observa Angelo Antonio Cabral:⁷⁴

A Convenção em apreço teve o cuidado de determinar que a autoridade competente, na fixação dos limites de exposição aos agentes agressivos, deverá ouvir a opinião de pessoas tecnicamente qualificadas, designadas pelas organizações mais representativas de empregados e empregadores. Não se limitou a isso, porém. Considerando a rápida evolução tecnológica e o advento constante de aparelhos medidores mais precisos, a norma determina que os critérios e limites de exposição serão completados e revisados a intervalos regulares, de adoção com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, levando-se em conta o aumento do risco ocasionado pela exposição simultânea a vários agentes agressivos no local de trabalho.

A Convenção 155 da OIT determina nos artigos 4º e 5º adoção de medidas de prevenção, que devem ser observadas pelos empregadores, relativas à segurança do trabalho e com finalidade de garantir a saúde, higiene e proteção ao trabalhador. Assim:

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a

⁷⁴ CABRAL, Angelo Antonio. **Direito ambiental do trabalho na sociedade do risco**. Curitiba: Juruá, 2016, p. 96.

prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

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 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.

Artigo 5

A política à qual se faz referência 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**; (grifos nossos)

Pode-se observar que é expresso, na Convenção 155 da OIT, que o tempo de trabalho deve integrar uma política nacional compatível no que tange à saúde, segurança dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho, sendo que o texto normativo também determina que se resguardem as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, sendo que a pausa durante a jornada de trabalho é fundamental para a sua eficácia.

O intervalo intrajornada, além de ser um instituto de grande importância para a proteção da saúde e higiene do trabalhador, é fundamental para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em determinadas funções, devendo ser previsto e regulado adequadamente na legislação ordinária pátria.

Todavia os cuidados maiores devem existir nos casos específicos em que o trabalhador está sob algum tipo de risco, sendo determinação, da Organização do Internacional do Trabalho, a ponderação quanto ao cenário laboral, levando em conta as peculiaridades da função exercida, sendo que o pacto foi ratificado pelo Brasil e deveria possuir *status* de norma constitucional, contudo está dependendo de aprovação do Congresso Nacional, em votação conforme o §3º do art. 5º da CF.

1.4.2. A CLT e o Intervalo Intra-jornada.

O tempo destinado ao intervalo intra-jornada do trabalhador é definido por lei infraconstitucional, observadas as necessidades impostas nas normas supralegais. O estudo percorrerá as leis esparsas no ordenamento jurídico pátrio, a consolidação dessas normas trabalhistas em 1943, as modificações legislativas da temática, findando-se com a nova redação introduzida pela Lei n.º 13.467/2013.

1.4.2.1. O surgimento da CLT e regulamentação do intervalo intra-jornada no Brasil.

O trabalho escravo que existiu no Brasil, até 1888 (Lei Áurea), é incompatível com o Direito do Trabalho, razão pela qual se entende que o primeiro período significativo, no que tange à evolução das relações de trabalho, seja entre 1888 e 1930, período identificado por manifestações incipientes ou esparsas⁷⁵.

Sustenta Delgado⁷⁶ que:

Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no seguimento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País.

Como reflexo da crise econômica mundial de 1929, as relações comerciais do Brasil, com o restante dos países fornecedores de produtos manufaturados, mudaram, e, iniciou-se um processo de industrialização nacional. Os reflexos dessas alterações foi a mudança do modelo econômico, que antes era de regime de governo oligárquico, para um regime de governo populista. Por conta destes fatos, o governo Getúlio Vargas, em 1930, idealizou uma política trabalhista⁷⁷, Delgado defende que esse período marcou a institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, no ordenamento jurídico pátrio.

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 126.

⁷⁶ Ibid. p, 126.

⁷⁷ MARANGONI, Maurício José Mantelli. **As relações de trabalho na economia globalizada**. Campinas, SP: Millennium Editora, 2008, p. 9.

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988⁷⁸.

Nesse lapso temporal entre 1930 e o surgimento da CLT, em 1943, as legislações do trabalho no Brasil cresceram de maneira desordenada, de forma que cada profissão possuía sua norma específica, portanto, eram leis esparsas. O sistema, da forma que existia, prejudicava muitas profissões pela ausência de proteção legal.

Em 1943, a preocupação em garantir direitos e proteção aos trabalhadores, inclusive em exigir intervalos e limitação de jornada, fez com que fosse aprovado o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, a denominada Consolidação das Leis Trabalhistas, sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil.

O governo liderado por Getúlio Vargas resolveu reunir as legislações trabalhistas já existentes e inovar com novas previsões, aproximando-se de um verdadeiro Código, muito embora fosse denominado de Consolidação. Nesse sentido, Amauri e Sônia Nascimento⁷⁹ nos ensinam que:

O Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. Não obstante, a matéria de previdência social e acidentes do trabalho permaneceu separada em outras leis. Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min. Alexandre Marcondes Filho, que, depois de quase um ano de estudos, remeteu as conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas empresas privadas, associações culturais etc.

O Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, em matéria de intervalo intrajornada, em sua regra geral, prescreve no seu artigo 71 que o empregado que

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 129.

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p.110-111.

trabalha tempo inferior a 4 (quatro) horas no dia, não possui direito a intervalo intrajornada. Se trabalhar mais de quatro horas e não exceder 6 horas, fará jus a 15 (quinze) minutos de intervalo. E, caso a duração do trabalho seja superior a 6 (seis) horas, fará jus o empregado a intervalo intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.

Os parágrafos 1º a 3º não foram alterados com a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017. Vejamos o texto⁸⁰ do art. 71 da CLT de 1.943:

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.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 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.

Os parágrafos 4º e 5º do dispositivo legal foram objeto de mudanças recentes, sendo os textos originários incluídos pela Lei n.º 8.923, de 27.7.1994 e Lei n.º 12.619, de 2012, respectivamente. Vejamos como era o texto legal ora mencionado:

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados 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 do 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 transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

⁸⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República, Brasília, DF, 1º de maio de 1943.

O § 4º do art. 71 da CLT previa ao empregador o pagamento do intervalo intrajornada completo quando suprimido, mesmo que o empregado tenha gozado parcialmente da pausa. A medida era tomada justamente para que o empregador concedesse o intervalo intrajornada ao trabalhador, por ser medida de saúde, higiene e proteção, sendo, inclusive, matéria de ordem pública. A verba ainda era considerada de natureza salarial, implicando em pagamento de reflexos em outras verbas de natureza salariais que compõe a remuneração do empregado.

Todavia, em nova redação, trazida pela Lei n.º 13.467/17, a supressão intervalar passou a exigir do empregador o pagamento apenas do período que foi suprimido, não mais o período por completo, acrescido de 50%, porém não sendo mais a verba considerada de natureza salarial, mas sim de natureza indenizatória, retirando do trabalhador os reflexos em outras verbas de natureza salarial, o que é parcialmente contrário à jurisprudência anteriormente pacificada do TST, conforme Súmula 437, *in verbis*:⁸¹:

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.ºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – Após a edição da Lei n.º 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafiançável à negociação coletiva.

III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n.º 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

⁸¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Secretaria-Geral Judiciária**. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. – Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015, p.68.

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

O inciso II da jurisprudência supra defende a impossibilidade de negociar o intervalo intrajornada abaixo dos limites da lei, tendo em vista ser considerado o intervalo como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, tendo *status* norma de ordem pública.

No que tange o § 5º, do referido artigo, havia uma flexibilização quanto ao intervalo para determinadas classes de trabalhadores, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, permitindo, exclusivamente, a eles, o fracionamento intervalar, por gozarem de condições especiais de trabalho, todavia, para que houvesse o fracionamento do descanso, a matéria deveria ser objeto de acordo ou convenção coletiva.

O referido parágrafo foi alterado com a redação dada pela Lei n.º 13.103, de 2015, possibilitando, além do fracionamento, a redução intervalar para os empregados do setor de transporte coletivo de passageiros.

O empregado doméstico possui intervalo de uma, até duas horas, podendo, mediante acordo bilateral por escrito, reduzir o período de repouso para 30 minutos, nos termos do art. 13, *caput*, da LC n.º 150/15. Caso o empregado doméstico resida no local de trabalho, pode ser o período de descanso divididos em dois períodos, desde que cada um deles possua pelo menos uma hora, possuindo o limite máximo de quatro horas ao dia, à inteligência do §1º do art. supramencionado.

O texto consolidado, em seu Capítulo III, aborda ainda a “Proteção do Trabalho da Mulher”, sendo que o período de descanso do homem e da mulher é igual, com exceção da hipótese de reduzir o limite mínimo de uma hora de repouso, por ato do Ministério do Trabalho, quando verificado que o estabelecimento atende de forma integral às exigências concernente à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado em horas extras⁸².

⁸² A previsão legal se dá por meio do artigo 383 da CLT, com a seguinte redação: “Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.”

Havia, ainda, previsão no artigo 384 da CLT, revogado pela Lei n.º 13.467/2017, que a mulher teria direito a um intervalo adicional, de no mínimo de quinze minutos, antes de laborar horas suplementares a sua jornada diária.

Muito se discutia quanto à constitucionalidade do disposto, por existir quem defende que se tratava de medida discriminatória, vedada pela CF/88. Todavia, o entendimento, que prevalecia, era de que não havia incompatibilidade entre o artigo 384 da CLT e a Constituição Federal, havendo julgamentos no C. TST até os dias de hoje, nesse sentido, por óbvio, de processos que correspondiam a períodos anteriores a reforma trabalhista de 2017. Nesse sentido decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. A matéria foi julgada por esta Corte, em composição plenária, na sessão de 17 de novembro de 2008, processo IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, que rejeitou o incidente de inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT. Na ocasião, concluiu-se que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. O reconhecimento da constitucionalidade do artigo 384 da CLT decorre não somente de aspecto fisiológico, mas também da desigualdade verificada, na sociedade, entre homens e mulheres, notadamente pelos afazeres de que se encarregam e que dividem no meio social e em família. Não deve ser esquecido que a mulher trabalhadora, no cenário social brasileiro, continua com dupla jornada, a acarretar-lhe maior penosidade no desenvolvimento dos encargos que se lhe atribuem. Assim, embora a Constituição Federal de 1988 contenha previsão no sentido de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, no caso presente, permanece em vigor o artigo 384 da CLT. Por fim, deve-se ressaltar que o descumprimento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT não importa mera penalidade administrativa, mas o pagamento de horas extras correspondentes àquele período, a exemplo do que ocorre nas hipóteses de descumprimento do intervalo intrajornada para repouso e alimentação do artigo 71, caput, da CLT e do intervalo interjornada. Precedentes. Incidência do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST ao processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(TST – ARR: 37463520165100801, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 25/09/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2019).

No que tange ao descumprimento do intervalo pactuado, Delgado defende que, devido ao caráter imperativo das normas que regulam o intervalo intrajornada, seu desrespeito na prática contratual implica em, no mínimo, falta administrativa,

devido ao fato de conspirar contra os critérios de preservação da saúde pública no ambiente de trabalho (art. 75 da CLT)⁸³.

A Lei n.º 13.467/2017 ainda efetuou significativas mudanças no instituto do intervalo intrajornada nos artigos 59-A, 611-A e 611-B.

Com relação ao artigo 59-A, foi regulamentada a jornada 12x36, mediante acordo individual escrito ou norma coletiva, podendo o intervalo intrajornada ser fruído ou indenizado.

O art. 611-A, I e III, prescreve que a norma coletiva tem prevalência sobre a lei em matéria de jornada do trabalho e intervalo intrajornada, respeitado o mínimo de 30 (trinta) minutos para jornada acima de 6 (seis) horas.

Por fim, o art. 611-B, XVII, determina a ilicitude de norma coletiva que suprime ou reduz normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; todavia, o parágrafo único do aludido dispositivo de lei retira, das regras de duração sobre a jornada e intervalos, o *status* de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, para fins do artigo.

1.4.2.2. Intervalos especiais a categorias específicas de trabalhadores.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, sob a ótica protetiva ao trabalhador, prevê gozo de intervalo intrajornada diferenciado para determinadas classes de trabalhadores, por serem mais penosas, cansativas ou potencialmente prejudiciais ao organismo humano.

Os intervalos intrajornadas diferenciados já eram previstos, originariamente, no Decreto-Lei n.º 5.452/43, sendo todos eles mantidos com o advento da Reforma Trabalhista.

As categorias de trabalhadores que possuem previsão diferenciada, quanto ao gozo de intervalo intrajornada, no texto consolidado, são: serviços em mecanografia e digitação, frigoríficos e câmara fria, minas e subsolo e o destinado à mulher em fase de amamentação.

⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1132.

Existem outras categorias de trabalhadores que possuem intervalos diferenciados, em outras legislações vigentes, todavia, sem previsão na CLT.

1.4.2.2.1. Serviços de mecanografia e digitação.

No serviço de mecanografia e digitação, a cada 90 (noventa) minutos trabalhados, deve haver uma pausa de 10 (dez) minutos para o empregado. Importante frisar que o intervalo especial não retira a obrigatoriedade do intervalo, previsto no art. 71 da CLT, tendo direito os empregados às duas modalidades intervalares.

Não se aplica o artigo 72 da CLT, se o serviço de mecanografia e digitação não for permanente, bem como o dispositivo de lei trata os serviços de mecanográfica como forma exemplificativa, estendendo-se para exercícios profissionais que exijam esforços similares, conforme leciona Martins⁸⁴:

Os serviços de mecanografia explicitados no art. 72 são meramente exemplificativos e não taxativos, justamente por serem arrolados entre parênteses, podendo outros serviços ser enquadrados na hipótese vertente. É o caso do operador de telex e dos digitadores, que também fazem serviços de mecanografia, que se assemelham ao de datilografia, que seria o gênero (S. 346 do TST). O serviço de escrituração seria, por exemplo, aquele em que a pessoa faz serviços à mão, como quando se fazia a escrituração contábil do livro Diário sem qualquer processo de mecanização. Cálculos intensos podem, v.g., ser realizados por aquela pessoa que faz a apuração de impostos na empresa.

Em serviços de mecanografia e digitação permanente, caso não observada a pausa legal e as regras ergonômicas, há uma tendência de o empregado desenvolver doenças ocupacionais, razão pela qual o legislador determinou o referido intervalo especial.

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 862.

1.4.2.2.2. Serviços em frigoríficos e câmaras frias.

Os empregados que laboram em frigoríficos e câmaras frias, nos termos do artigo 253, da CLT, têm assegurado uma pausa de 20 (vinte) minutos, para cada 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos trabalhado.

Garcia⁸⁵ destaca que a norma é aplicável a duas modalidades de trabalhadores: “a) os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas; e b) os empregados que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa”.

A Súmula 438 do TST amplia a modalidade de funcionários que abrange o artigo 253, da CLT, aplicando o dispositivo, por analogia, a todo o tipo de trabalhador que labore de forma contínua em ambiente artificialmente frio, ainda que não trabalhe em câmara frigorífica, *in verbis*:

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

O intervalo especial, em tela, integra a jornada de trabalho do empregado, portanto, seu não cumprimento, por parte do empregador, enseja em obrigação de pagar horas extras referentes ao período suprimido, com adicional de no mínimo 50%. Além disso, o empregador comete infração à norma pertinente ao meio ambiente de trabalho, ficando sujeito a penalidades administrativas.

1.4.2.2.3. Serviços em minas e subsolos.

Os serviços, em minas e subsolos, conhecidos por serem trabalho penoso e exercidos em condições desfavoráveis aos trabalhadores, possuem assegurado na CLT, no art. 298, intervalo especial de 15 (quinze) minutos, para cada 3 (três) horas

⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 978.

consecutivas de trabalho, sendo os referidos minutos computados como tempo efetivo de trabalho.

Assim como nos demais serviços que possuem intervalo intrajornada diferenciado, o descumprimento por parte patronal, por tratar-se de norma cogente e direcionada à segurança e medicina do trabalho, é sujeito a penalidades administrativas, além de pagamento dos minutos suprimidos, com adicional de no mínimo 50%, a título de hora extra.

1.4.2.2.4. Mulheres em fase de amamentação.

O último intervalo intrajornada, previsto na CLT para categorias especiais de trabalhadores, é o intervalo para amamentação, que é devido às mulheres, até que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ainda que advindo de adoção.

A pausa prevista, no caput do artigo 396 da CLT, prevê dois descansos adicionais durante a jornada de trabalho, de meia hora cada uma.

O § 1º, do artigo supracitado, prescreve a possibilidade de dilação desse período de 6 (seis) meses, por motivos de saúde do filho, sendo que a dilação fica a critério da “autoridade competente”, ou seja, o médico que deverá prescrever/solicitar a dilação do prazo⁸⁶.

No que tange ao § 2º, a previsão é de que os descansos, previstos no *caput* do artigo, serão objeto de acordo individual entre o empregador e a mulher, algo que já existia na prática, mas que foi recentemente incluso pela Lei n.º 13.467/2017, tendo em vista a especificidade de cada caso.

Há mulheres que sequer possuem o leite próprio e alimentam o filho através de mamadeira. O termo amamentação, no sentido da norma, é o de “alimentar”. Por essa linha de raciocínio, e, para que não haja discriminação, a Lei n.º 13.467/2017 alterou a redação do seu *caput* e incluiu, expressamente, os casos advindos de adoção.

⁸⁶ MODANÊS, Carlos. Empregada tem Direito a dois Intervalos para Amamentação Durante a Jornada de Trabalho. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://carlosmodanesdossantos.jusbrasil.com.br/artigos/557174004/empregada-tem-direito-a-dois-intervalos-para-amamentacao-durante-a-jornada-de-trabalho?ref=topic_feed>. Acesso em: 11 abr. 2020.

O art. 394 da CLT prescreve que: “Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação”.

No que se refere às atividades insalubres, o dispositivo 394-A consolidado, dispõe como forma de proteção à criança:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

O intervalo para amamentação é de extrema importância para a saúde da criança, bem como para criar o relacionamento e afeto da mulher e seu filho. As legislações, constitucional e infraconstitucional, são extremamente protetivas a mulheres gestantes, objetivando a proteção da saúde da criança. A CF/88 impõe que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

[...]

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Transitórias (ADCT), dispõe:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A OIT preocupou-se com a proteção da saúde da maternidade, editando a Convenção n 103, em 1953. O Brasil ratificou o tratado internacional, em 18 de junho de 1965⁸⁷. Assim prevê o artigo III da norma:

Artigo III

1. Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.

2. A duração dessa licença será de doze semanas, no mínimo; uma parte dessa licença será tirada, obrigatoriamente depois do parto.

3. A duração da licença tirada obrigatoriamente depois do parto será estipulada pela legislação nacional; não será, porém nunca inferior a seis semanas; o restante da licença total poderá ser tirado, segundo o que decidir a legislação nacional, seja antes da data provável do parto, seja após a data da expiração da licença obrigatória, ou seja, ainda uma parte antes da primeira destas datas e uma parte depois da segunda.

4. Quando o parto se dá depois da data presumida, a licença tirada anteriormente se acha automaticamente prorrogada até a data efetiva do parto e a duração da licença obrigatória depois do parto não deverá ser diminuída por esse motivo.

5. Em caso de doença confirmada por atestado médico como resultante da gravidez, a legislação nacional deve prever uma licença pré-natal suplementar cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.

6. Em caso de doença confirmada por atestado médico como corolário de parto, a mulher tem direito a uma prorrogação da licença após o parto cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.

A Lei n.º 8.069/1990 denominada de Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no artigo 4º, praticamente replica o art. 227, da CF/88. O título II, do diploma legal, trata sobre direitos fundamentais das crianças e adolescentes, abordando entre os artigos 7º e 14º, acerca do direito à vida e à saúde.

⁸⁷ BRASIL. Decreto n.º 58.829, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção número 103, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a proteção da maternidade. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm >. Acesso em: 11 abr. 2020.

O art. 7º, do ECA, preocupa-se com a proteção à vida e à saúde da criança, objetivando o “nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

Assim dispõe o artigo 8º do ECA:

Art. 8º É assegurado a todas as mulheres o acesso aos programas e às políticas de saúde da mulher e de planejamento reprodutivo e, às gestantes, nutrição adequada, atenção humanizada à gravidez, ao parto e ao puerpério e atendimento pré-natal, perinatal e pós-natal integral no âmbito do Sistema Único de Saúde.

É imposta pela lei a responsabilidade do poder público e da sociedade em geral, o que inclui os empregadores, nos cuidados das crianças, sendo o período de amamentação fundamental para a nutrição e o desenvolvimento da criança, tanto física quanto psicologicamente.

Questiona-se até mesmo se é suficiente apenas duas pausas de trinta minutos, em uma jornada de oito horas de trabalho. Nesse sentido, Flavia Farias de Arruda Corseuil e Mariana Cavarra Bortolon Varejão advogam⁸⁸:

Mas será que esses dois únicos momentos atendem à “condição peculiar da criança [...] como pessoa em desenvolvimento” (ECA, art. 6º)? Será que dois tempos de meia hora, numa jornada de oito horas, efetiva o direito da criança à alimentação (ECA, art. 4º, caput)? Será que a LRT, determinando um limite de tempo para a amamentação, está tratando a criança com “absoluta prioridade” (ECA, art. 4º, caput) e afastando dela “qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (ECA, art. 5º)?

A necessidade do intervalo intrajornada especial para mulheres, em fase de amamentação, portanto, trata-se de direito fundamental da criança, prevista na Constituição Federal, na Convenção n.º 103 da OIT, na CLT e no ECA.

⁸⁸ CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda; VAREJÃO, Mariana Cavarra Bortolon. A proteção à maternidade: uma análise à luz da Convenção 103 da OIT e da Lei n. 13.467/2017. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 38-57, ago. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162914/2019_corseuil_flavia_protecao_maternidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 abr. 2020.

1.4.2.2.5. Outros Intervalos.

Quaisquer intervalos, concedidos a empregados, não especificados em lei ou norma coletiva, enquadram-se na previsão do art. 4º da CLT⁸⁹, sendo remunerados com extraordinárias, na hipótese de serem acrescidas ao final da jornada, conforme previsão da Súmula 118 do C. TST, *in verbis*:

Súmula nº 118 do TST

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidas ao final da jornada.

À título exemplificativo, se a empresa concede intervalo para café aos seus funcionários, durante a jornada de trabalho e, posteriormente, exigir o acréscimo desse período ao final, incidirá o excesso da jornada contratual em pagamento de horas extras⁹⁰.

1.4.3. As normas regulamentadoras.

A CLT, no capítulo V, intitulado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, imputa ao “órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho” (art. 155, *caput*) e, nos limites de sua competência, estabelecer normas “sobre aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no artigo 200” (art. 155, I)

O órgão competente mencionado no dispositivo supra, à inteligência do artigo 200 da Consolidado, é o Ministério do Trabalho, incumbido de “estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho”.

⁸⁹ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

⁹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 866.

Conforme consta no site da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, unidade administrativa vinculada ao Ministério da Economia, a Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978 publicou as primeiras normas regulamentadoras do país, “visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos. Encontram-se vigentes 37 normas regulamentadoras.”⁹¹

Os repousos estão presentes em algumas das normas regulamentadoras, assim como há previsões de locais apropriados para desfrutar das pausas, por se tratar de medidas para garantia de um meio ambiente laboral saudável e a observância dos cuidados com a saúde, higiene e integridade física e psíquica dos trabalhadores. Destacam-se nesses quesitos, à título exemplificativo, as NRs 15, 17, 31, 36.

A NR-15, em seu anexo III, aborda sobre o direito de o trabalhador gozar de descansos adicionais, variados de acordo com a temperatura do ambiente e o tempo de trabalho, decorrentes da exposição ao calor.

No que tange a NR-17, que trata sobre a ergonomia, faz previsões acerca de pausas em teleatendimento/telemarketing, em trabalho realizados em pé ou aqueles que exigem movimentos repetitivos/força excessiva. É garantido um descanso adicional de 15 minutos, em caso de prorrogação de jornada.

Quanto a NR-31, faz previsão acerca da proteção aos agricultores e pecuários, determinando pausas nas atividades realizadas em pé ou que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica.

A NR-36 assegura intervalo para os trabalhadores em ambientes artificialmente frio, já prescrito no parágrafo único do art. 253 da CLT, todavia, regulando as temperaturas mínimas entre as zonas climáticas, para que se faça jus ao descanso adicional.

As previsões de pausas, em determinadas atividades e condições de trabalho, nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, garantem aos trabalhadores a plena observância do artigo 7º, XXII da CF/88 e reforçam o caráter de norma de saúde e segurança do trabalho dos intervalos para descanso.

⁹¹ BRASIL. **Subsecretaria de Inspeção do Trabalho** – Normas Regulamentadoras (NR). Disponível em: < <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao-sst/normas-regulamentadoras?view=default> >. Acesso em 8 out. 2020.

CAPÍTULO 2 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL.

2.1. Negociação coletiva como um direito fundamental coletivo em sentido estrito.

Nas palavras de José Antônio Remédio e Davi Pereira Remédio, os direitos fundamentais “são inerentes a qualquer Estado constituído sob a forma de Estado de Direito ou Democrático de Direito, ainda que não contemplados formalmente pelo ordenamento jurídico eventualmente considerado”.⁹²

O Direito do Trabalho em si trata-se de um direito fundamental social, expressamente assegurado pela Constituição Cidadã que, ao lado de outros direitos e garantias de naturezas individuais, difusas (relativos ao Meio Ambiente do Trabalho) e coletivas, objetivam a redução das desigualdades sociais através do equilíbrio das relações trabalho, além de assegurar dignidade ao trabalhador.

Para viabilizar novos direitos aos trabalhadores, além daqueles decorrentes de outras fontes heterônomas do direito material do trabalho, garantindo um meio ambiente laboral equilibrado, a Constituição de 1988 reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como fonte de direitos.⁹³

A negociação coletiva, ato que precede as normas coletivas de trabalho, é ferramenta essencial do Direito Coletivo do Trabalho na busca de democratização das relações de trabalho e prestígio a autonomia da vontade, à exemplo de outros direitos fundamentais dos trabalhadores previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da CLT, trata-se de um direito social e, portanto, classificado como sendo de segunda dimensão, ou seja, relativo à garantia da igualdade.

⁹² REMÉDIO, José Antonio; REMÉDIO, Davi Pereira. Direitos fundamentais difusos e coletivos e equidade. *In*: Richard P. Kim e outros (Org.). **Direitos Fundamentais Coletivos e Difusos** – Questões sobre a fundamentalidade. 1ed. São Paulo: Verbatim, 2012, p. 54.

⁹³ GAIA, Fausto Siqueira. Negociação Coletiva de Trabalho: Limites e Fundamentos Sociais. **Revista Jurídica Direito & Paz**, 2017, p. 3-17. Disponível em: < http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Dir-Paz_n.36.01.pdf >. Acesso em: 5 de out de 2020.

2.2. Conceito.

Inserida no Direito Coletivo do Trabalho, a negociação coletiva é um dos pilares da sociedade democrática, enquadrando-se como um dos mais importantes métodos de autocomposição.

Segundo Delgado, a autocomposição “ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação”⁹⁴.

As bases da negociação coletiva devem ser justas, pressupondo entre as partes o diálogo, lealdade e observância às diretrizes dos princípios da boa-fé e do direito à informação⁹⁵. A finalidade da negociação coletiva é a realização da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Sergio Pinto Martins define a negociação coletiva como “uma forma de ajuste e interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”⁹⁶.

A conceituação de Alice Monteiro de Barros define a negociação coletiva como “modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre interlocutores sociais”⁹⁷.

Pode ser atribuída à negociação coletiva “funções jurídicas, políticas, ordenadoras e sociais. As funções jurídicas podem ser normativas, obrigacionais e compositivas”⁹⁸.

Garcia conceituou o tripé que compõe as funções jurídicas:

a) normativa, ao estabelecer normas jurídicas que regulam as relações individuais de trabalho, aplicando-se aos contratos de trabalho daqueles que integrem as categorias ou grupos representados pelos entes sindicais;

⁹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1641.

⁹⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1374.

⁹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1197.

⁹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. Ed. Ver. Ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 1254.

⁹⁸ GUNTHER, Luiz Eduardo; Gunther, Noeli Gonçalves. A Crise Econômica, a negociação coletiva, o princípio da solidariedade e o trabalho decente. In: Azevedo, André Jobim de (coord.). **Direito do trabalho** – XIV Jornada Luso-Hispano-Brasileira. Curitiba: Juruá, 2010. p. 197.

b) obrigacional, ao fixar obrigações aos entes que firmam a norma coletiva negociada, podendo-se citar, como exemplo, a avença de contribuição assistencial em favor do sindicato da categoria profissional;

c) compositiva, convencionando regras para solução de eventuais conflitos futuros, especialmente aqueles referentes à aplicação do instrumento coletivo decorrente da negociação coletiva de trabalho⁹⁹.

A negociação coletiva é obrigatória no sistema brasileiro, diferentemente do acordo e convenção coletiva de trabalho que são facultativos.

2.3. Evolução sindical no Brasil.

Os principais marcos da evolução sindical no Brasil, assim como do Direito do Trabalho, ocorreram respectivamente em 1930 e 1988¹⁰⁰.

Nas décadas finais do século XIX, começaram a surgir as primeiras associações de trabalhadores livres e assalariados¹⁰¹ (apenas em 1888 foi abolida a escravidão), ainda que não se intitulando sindicatos¹⁰².

A Constituição de 1891 previa no seu artigo 72, §8º, que “A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”. Todavia, não havia menção expressa acerca das entidades sindicais.

Segundo Garcia, a “criação dos primeiros sindicatos ocorreu em 1903, ligados à agricultura e à pecuária, sendo reconhecidos pelo Decreto 979, de 6 de janeiro de 1903”¹⁰³.

Até 1930, a economia brasileira era “eminentemente agrária, fundada na monocultura dos latifúndios, sendo a distribuição de renda um grande problema

⁹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1374-1375.

¹⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1623.

¹⁰¹ Garcia denomina essas associações de trabalhadores de “instituições assistenciais”, qualificando-as como “ligas operárias”, bem como relata a influência dos trabalhadores estrangeiros que se encontravam no Brasil. Opt. cit., p. 1285.

¹⁰² DELGADO, opt. cit., p. 1624

¹⁰³ GARCIA, opt. cit., p. 1286.

nacional”¹⁰⁴. Todavia, com a crise do Estado oligárquico e o apoio de movimentos operários, iniciou-se a “Era Vargas” e o surgimento do Estado populista.

Essa transformação estatal obteve, como reflexo, o surgimento de grandes sindicatos e de direitos trabalhistas coletivos, como a livre organização sindical e o direito de greve, conforme leciona Mauricio Marangoni¹⁰⁵:

Assim, o capital nacional complementa o capital estrangeiro e cresce o mercado interno, o que promove a imigração do campo à cidade, o surgimento do empresário industrial, o aumento de salários e a criação de um marco institucional que levou os trabalhadores a participarem de um pacto de colaboração com o projeto de expansão econômica em troca de direitos trabalhistas coletivos, como foram a livre organização sindical e o direito de greve. Foi quando surgiram os grandes sindicatos das categorias da indústria que conquistaram um peso político significativo nas decisões do Estado populista.

Durante o Governo Getúlio Vargas, ocorreu o período de preponderância do direito trabalhista brasileiro, no século XX, no ordenamento jurídico brasileiro, sendo o sistema sindical seu grande pilar¹⁰⁶.

Em 1930, o Decreto n.º 19.443 criou o Ministério do Trabalho, Indústria, Comércio, encarregado de cuidar dos assuntos trabalhistas.

Em 1931, através do Decreto n.º 19.770, criou-se uma estrutura sindical oficial, tendo como base o sindicato único (embora não obrigatório), devendo ser reconhecido pelo Estado e enquadrando-se como seu colaborador¹⁰⁷.

A Constituição de 1934, dentre os direitos previstos no Diploma Constitucional, previa a liberdade sindical. Já com a Constituição de 1937 e o Decreto n.º 1402 de 1939, no período intitulado como Estado Novo, aprofundou-se “o modelo sindical oficial corporativista”¹⁰⁸.

¹⁰⁴ MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018, p. 78.

¹⁰⁵ MARANGONI, Mauricio José Mantelli. **As relações de trabalho na economia globalizada**. Campinas, SP: Millennium Editora, 2008, p. 9.

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1625.

¹⁰⁷ Ibid. p. 1627.

¹⁰⁸ Ibid. p. 1627.

Em 1942, o Decreto-Lei n.º 4.298 regulamentou o Imposto Sindical, com o pagamento independente de filiação ao sindicato, sendo devido pelos empregadores, empregados e trabalhadores¹⁰⁹.

Com o surgimento da CLT em 1943, foram reunidas as diversas leis esparsas, da época, e sistematizadas, inclusive no que tange ao direito sindical. Todavia, não houve nenhuma modificação quanto às organizações sindicais e às relações coletivas de trabalho. Portanto, foi mantida a unicidade e o reconhecimento de associações sindicais, pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio¹¹⁰. O Decreto-lei n.º 7.038, de 1944, disciplinou a organização sindical rural.

Após a Era Vargas, a Constituição democrática promulgada em 1946, em seu art. 159, previa que: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”.

A Constituição de 1946, em seu art. 158, “reconhecia o direito de greve, remetendo à lei a regulação do seu exercício”¹¹¹.

Sob o Regime Militar, em 1967, o DL 229 alterou diversos dispositivos da CLT, tendo regulado a possibilidade de celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho pelo sindicato e o voto sindical obrigatório¹¹².

No que tange às negociações coletivas, durante o período em que o militarismo se encontrava no poder, e, até o advento da Constituição cidadã, Enoque Ribeiro dos Santos leciona que¹¹³:

Mesmo com o restabelecimento da democracia representativa no Brasil nos anos 80, após vinte anos de ditadura militar, pode-se observar do ponto de vista político, que não ocorreu o desenvolvimento de ações efetivas de valorização da cidadania e dos direitos humanos. As negociações coletivas de trabalho apresentaram até este período uma evolução precária, não se constituindo um efetivo instrumento de construção democrática nas relações de trabalho, nem tampouco o locus de discussão de condições de trabalho e remuneração entre capital e trabalho.

¹⁰⁹ MASSONI; COLUMBU, opt. cit., p. 89.

¹¹⁰ MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018, p. 89.

¹¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1290.

¹¹² Ibid. p. 1290.

¹¹³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 208.

Somente após o advento da Constituição Federal de 1988, é que o sindicalismo brasileiro ganhou maior liberdade, tendo sido contemplado com o artigo 8º, bem como sendo vedado ao Estado interferir na organização e na administração sindical, ressalvado o registro no órgão competente (art. 8º. I).

Após a queda do Regime Militar, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, iniciou-se o segundo marco da evolução sindical no Brasil, estabeleceu-se o Estado Democrático de Direito (art. 1º), bem como se adotou o princípio da liberdade sindical, em que pese algumas restrições¹¹⁴.

Os sindicatos são entes essenciais para a democracia do país, por pertencerem ao terceiro setor, também conhecido como “setor privado de fins públicos”, o qual, nas palavras de Vivian de Almeida Gregori Torres “surge e se desenvolve em razão do processo de reforma do Estado”¹¹⁵.

Na contramão dos demais países do Mercosul, a legislação brasileira reconhece apenas o sindicato representativo por categoria, não possuindo a figura do sindicato por empresa.

2.4. O Direito sindical e a Constituição Federal de 1988.

Como sistema de organização sindical, a Constituição Federal de 1988 prescreve a liberdade sindical (*caput* do art. 8º), autoriza a criação de sindicatos sem prévia autorização do Estado, ressalvando a necessidade de registro no órgão competente (art. 8º, I), estabelece o sistema confederativo (art. 8, II), incumbe ao sindicato a defesa de direitos individuais e coletivos da categoria (art. 8º, III), institui a contribuição confederativa (art. 8º, IV), garante a liberdade de filiação sindical (art. 8º, V), prescreve a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas, garante o direito de votar e ser votado ao aposentado filiado (art. 8º, VI), determina a vedação da dispensa de empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura e garante estabilidade no caso de eleição (art. 8º, VII), bem como

¹¹⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 1291.

¹¹⁵ TORRES, Vivian de Almeida Gregori. **Acesso à justiça: instrumentos do processo de democratização da tutela jurisdicional**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.

equipara os sindicatos rurais e colônia de pescadores, aos sindicatos urbanos (art. 8º, parágrafo único).

Ao adotar o modelo de unicidade sindical, o Brasil deixou de ratificar a Convenção 87 da OIT, que prescreve acerca do pluralismo sindical.

Quanto à contribuição confederativa, a Súmula Vinculante n.º 40 do STF prescreve que “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da CF só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.¹¹⁶

Em 2019, houve o julgamento da ADI 5.794, decidindo que:

A Carta Magna não contém qualquer comando impondo a compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que o art. 8º, IV, da Constituição remete à lei a tarefa de dispor sobre a referida contribuição e o art. 149 da Lei Maior, por sua vez, limita-se a conferir à União o poder de criar contribuições sociais, o que, evidentemente, inclui a prerrogativa de extinguir ou modificar a natureza de contribuições existentes. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição.¹¹⁷

Amauri e Sônia Nascimento entendem haver contradição na organização sindical eleita pelo Brasil¹¹⁸:

Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que acolheu é contraditório; tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo, que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais.

Foi adotada pela Constituição de 1988 a concentração da negociação em nível de categoria, sendo a negociação entre empresas e sindicatos permitida, o que ampliou a eficácia geral das cláusulas das normas coletivas¹¹⁹.

¹¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante n.º 40**. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=40.NUME.%20E%20S.FLSV.&b ase=baseSumulasVinculantes> >. Acesso em 10 abr. 2020.

¹¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI n.º 5.749. Relator Ministro Edson Fachin: **DJe**, 16 abr. 2020. Disponível em: < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162> >. Acesso em 10 abr. 2020.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1329.

No art. 7º, XXVI da CF/88, foram reconhecidas as convenções e acordos coletivos, que são os frutos da negociação coletiva, bem como a figura do sindicato, para tais negociações, passou a ser imprescindível, o que prestigia a autonomia privada coletiva¹²⁰.

O art. 9º da Carta Magna dispõe sobre o direito de greve dos trabalhadores, que foi regulada pela Lei n.º 7.783/89.

Os empregados também obtiveram, na Carta Política, o direito de serem representados por um empregado eleito, para entendimento direto com os trabalhadores, nas empresas com mais de duzentos funcionários (art. 11).

A Constituição Federal de 1988, na mesma medida em que trouxe diversos avanços nos direitos coletivos do trabalho e concedeu relativo protagonismo às negociações coletivas, permitindo maior liberdade sindical, restringiu a ação sindical em outros aspectos.

2.4.1. A Emenda Constitucional n.º 45, de 2004.

Após dezesseis anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, o poder constitucional reformador deu origem à Emenda Constitucional n.º 45, promulgada em 31 de dezembro de 2004, que obteve reflexos significativos no direito coletivo do trabalho, tendo restringido a competência normativa da Justiça do Trabalho e ampliado sua competência jurisdicional¹²¹.

Um dos principais pontos da EC em questão é que os tratados internacionais do trabalho, que forem ratificados no Brasil, e, que versam sobre direitos humanos, adquiriram *status* de emendas constitucionais (art. 5º, §3º).

Amauri e Sônia Nascimento defendem que a EC n.º 45/2004 trouxe um avanço quanto ao registro sindical¹²²:

¹¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1199.

¹²⁰ Ibid. p. 1200.

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1633.

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.1337.

[...] o registro sindical no Ministério com função meramente cadastral e não mais com a finalidade de reconhecimento constitutivo da existência do sindicato, passando as controvérsias sobre o registro ao controle da Justiça do Trabalho e não mais do Ministério.

A EC. N.º 45/2004 determinou que a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “ações que envolvam exercício do direito de greve” (art. 114, I) e “as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores” (art. 114, II).

No que tange ao direito de greve, antes de recorrer a esse instituto, deve-se tentar a resolução do conflito de forma pacífica, devendo as partes recorrer à negociação coletiva ou arbitragem, conforme inovação trazida pela EC em questão¹²³.

Por ser a greve um instituto “antieconômico” e lesivo tanto ao empregado, quanto ao empregador, dispôs o art. 114, §2º da CF/88 que:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

No que tange à ação de dissídio coletivo de natureza econômica, devem as partes estar comum acordo. Logo, não sendo possível a resolução do conflito de forma extrajudicial, por meio da estimulada negociação coletiva ou arbitragem, a Carta Magna delega a competência para que a Justiça do Trabalho solucione.

Mauricio Godinho Delgado posiciona-se no sentido de que¹²⁴:

Pela EC n.º 45/2004, contingenciou, fortemente, o poder normativo judicial trabalhista, mantendo-o apenas para situações excepcionais, como em casos de greve ou de ocorrência de comum acordo (fato raro) entre as partes coletivas para a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica (nova redação do §2º do art. 114 da CF).

¹²³ SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. Ed. Ver. E atual. – Salvador: Ed. Juspodium, 2016, p. 771.

¹²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1598.

Percebe-se que algumas das alterações trazidas, pela Emenda Constitucional n.º 45/2004, impactam diretamente o direito sindical e promovem a evolução do texto constitucional da Constituição cidadã.

2.5. Tratados internacionais sobre direito sindical.

Os tratados internacionais recepcionados pelo Brasil possuem hierarquia de lei federal, exceto aqueles, após a EC n.º45/2004, que tratam de direitos humanos e são aprovadas “em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros”.

As Convenções internacionais que versam sobre o direito sindical se referem a direitos humanos. A Declaração da Filadélfia (1944), que foi incorporada na Constituição da OIT, proclamou, na esfera dos direitos trabalhistas e humanos, vários princípios fundamentais, sendo que, dentre esses princípios, encontra-se a liberdade de associação como condição indispensável a um progresso ininterrupto¹²⁵.

A liberdade sindical é o principal valor defendido pela Organização Internacional do Trabalho, sendo considerado como essencial pela instituição para a defesa dos direitos dos trabalhadores.

A liberdade sindical é um dos princípios do Tratado de Versailles, de 1919, como “direito de associação tendo em vista todos os objetivos não contrários às leis, tanto para os assalariados como para os empresários”¹²⁶.

A Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU de 1948 (art. 20 e 23)¹²⁷ e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (art. 16)¹²⁸ são outros importantes pactos e convênios internacionais, que prescrevem a liberdade sindical.

¹²⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011. p. 75.

¹²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1381.

¹²⁷ **Art. 20** – “1. Toda pessoa tem direito a liberdade de reunião e associação pacíficas. 2. Ninguém será obrigado a pertencer a uma associação”.

Art. 23 – “4. Toda pessoa tem direito de fundar sindicatos e a se sindicalizar para a defesa de seus interesses”.

¹²⁸ **Art. 16** – “Todas as pessoas têm direito a associar-se livremente com fins laborais”

Em 1998, na Declaração da OIT, sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, em reunião que ocorreu em Genebra, passaram a ser explicitados como direitos humanos fundamentais os direitos sociais e sindicais, tendo aparecido entre os princípios fundamentais em duas Convenções Internacionais do Trabalho (Convenção 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical; e Convenção 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva), conforme os ensinamentos de Luiz Eduardo Gunther¹²⁹.

No Brasil, a CF/88 prevê como direitos fundamentais do trabalhador a liberdade de associação (art. 5º, XVII) e o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI).

As principais Convenções Internacionais da OIT, que versam sobre direitos sindicais, ao menos para o setor privado, são as Convenções n.º 87 e n.º 98. No que tange à Convenção n.º 98, foi recepcionada pelo Brasil. Já a Convenção n.º 87, considerada por muitos como o mais importante pacto da OIT, não foi recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro, por ser julgada incompatível com a Constituição de 1988, que adotou como organização sindical o modelo da unicidade sindical.

2.5.1. A Convenção n.º 98 da OIT.

Foi aprovada, em 1º de julho de 1949, em Genebra, na trigésima segunda Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção n.º 98 da OIT, que versa sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, sendo que o Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo 49, de 27/08.1052, aprovou a referida Convenção, que foi ratificada posteriormente em 19/11/192 e promulgada pelo Decreto n.º 33.196, de 29/06/1953¹³⁰.

A principal finalidade da Convenção n.º 98 da OIT é a proteção dos direitos sindicais dos empregados perante os empregadores, vedando qualquer tipo de discriminação antissindical, garantindo a independência de associação. Visa ainda o

¹²⁹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011, p. 76-77.

¹³⁰ BRASIL. **Decreto n.º 33.196, de 29 de junho de 1953**. Promulga a Convenção número 98, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 1 de junho de 1949. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1953/D33196.html >. Acesso em: 13 abr. 2020.

pacto internacional estimular o desenvolvimento e procedimento das negociações coletivas para a composição dos conflitos de trabalho.

Há uma complementação da Convenção n.º 98 da OIT pelas Convenções 154 (promoção da negociação coletiva), 141 (organização sindical dos trabalhadores rurais, 151 (sindicalização e negociação coletiva dos servidores públicos, bem como a Convenção 135 (proteção dos trabalhadores nas empresas)¹³¹.

Esse estímulo às negociações coletivas, que objetiva a Convenção n.º 98 da OIT, foi prestigiado pelo legislador com o advento da Lei n.º 13.467/2017, contudo estas possuem, como um dos obstáculos de sua efetividade, a não aderência do Brasil a Convenção n.º 87 da OIT, que amplifica a liberdade sindical, tanto dos empregados, quanto dos empregadores, fortalecendo os polos e dando maior efetividade a autocomposição.

2.5.2. A Convenção n.º 87 da OIT.

Em 17 de junho de 1948 foi aprovada, em São Francisco, na trigésima primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção n.º 87 da OIT, que versa sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização¹³². No plano internacional, entrou em vigor em 04/07/1950, sendo considerada a Convenção da OIT mais importante. No Brasil, não foi ratificada até o momento, conforme leciona Luiz Eduardo Gunther¹³³:

[...] não foi possível sua aprovação porque a Constituição de 1946 legitimou o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT. A Constituição de 1967 manteve essa norma e explicitou que nessas funções se incluía, desde logo, a de arrecadar contribuições instituídas por lei para custeio de suas atividades. A vigente Constituição, de 1988, “impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve a contribuição compulsória dos integrantes das respectivas categorias para custeio do sistema”.

¹³¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1285.

¹³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em 13 abr. 2020.

¹³³ GUNTHER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011, p. 79-80.

Segundo Garcia, no que tange à finalidade da Convenção n.º 87, da Organização Internacional do Trabalho, defende que o documento “estabelece as diretrizes pertinentes à liberdade sindical, consideradas essenciais para a democracia nas relações coletivas de trabalho”¹³⁴.

Entende-se que a unicidade sindical adotada pelo Brasil, além de não ser o meio mais democrático, limita a negociação coletiva. Sérgio Pinto Martins sustenta que¹³⁵:

Deveria, entretanto, haver a possibilidade da negociação coletiva em todos os níveis, inclusive pelas centrais sindicais que poderiam ser consideradas como órgão da cúpula sindical. Para tanto, necessário seria modificar nosso sistema sindical previsto na Constituição, adotando de vez a pluralidade sindical e ratificando a Convenção n.º 87 da OIT. Haveria, portanto, a necessidade de se estabelecer que as negociações fossem feitas inclusive em níveis maiores, mais amplos.

Na contramão ao modelo sindical, adotado pelo Brasil, de unicidade sindical e favoráveis à incorporação da Convenção n.º 87 da OIT, no ordenamento jurídico pátrio, Patrícia Tuma Martins Bertolin e Túlio Augusto Tayano Afonso se posicionam no sentido de que “A estruturação do modelo sindical no Brasil encontrou sentido e fundamento, naquele contexto, em face dos valores que, à época, eram considerados primordiais. Entretanto, nos dias de hoje, não mais se justifica esse modelo não democrático [...]”¹³⁶.

Mauricio Godinho Delgado defende que¹³⁷:

Não há, pois, qualquer contradição entre o implemento de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com a presença de garantias legais claras e inequívocas, aptas a assegurarem a mais transparente legitimidade representativa sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.

¹³⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1285.

¹³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1215-1216.

¹³⁶ MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018, p.92

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1599.

Contundente em seu posicionamento, Enoque Ribeiro dos Santos advoga que há um declínio no sindicalismo pátrio, e, para que se reverta essa situação e se revitalize no universo laboral “é necessário criar na prática, a liberdade e a plena autonomia sindical, eliminando o monopólio de base e garantindo a liberdade de organização para os trabalhadores em todos os níveis, a partir do chão de fábrica”¹³⁸.

O autor complementa seu raciocínio posicionando-se no sentido de que apenas de tal maneira “prevalecerá, no mundo real, a autonomia privada coletiva em sua plenitude” e, por fim, apela à necessidade do Brasil não só ratificar a Convenção n.º 87 da OIT, como também “implementar na prática as Convenções n. 98 (sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva), a n. 151 (sobre as relações de trabalho na Administração Pública) e n. 154 (sobre a negociação coletiva), todas da OIT”¹³⁹.

Quanto aos efeitos da ratificação da Convenção n.º 87 da OIT no Brasil, por se tratar os direitos sindicais de direito fundamental da pessoa humana, além de possuir hierarquia de norma constitucional, teria aplicação imediata e dispensada, até mesmo de promulgação, irradiando seus efeitos tanto no direito pátrio quanto no direito internacional¹⁴⁰.

Conclui-se que o direito sindical brasileiro se encontra estagnado. Sendo o Brasil um Estado Democrático de Direito, entende-se que a unicidade sindical é contrária à liberdade, tanto dos empregados quanto dos empregadores, podendo o Brasil revitalizar sua organização sindical ratificando a Convenção n.º 87 da OIT e, conseqüentemente, adotando o modelo do pluralismo sindical.

¹³⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 235-236.

¹³⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 236.

¹⁴⁰ *Ibid.*, p. 243-244.

2.6. Convenção e acordo coletivo de trabalho no Brasil.

A convenção coletiva de trabalho é uma fonte normativa tipicamente trabalhista, definida pelo artigo 611 da CLT e seguintes, que autoriza os sindicatos e as empresas celebrarem convenções e acordos coletivos de trabalho, que estão previstos no art. 8º, *caput*, da CF/88, bem como no inciso IV do mesmo artigo, que obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas¹⁴¹.

Prescreve o art. 611 Consolidado que:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Observa-se, portanto, que a convenção coletiva de trabalho é um instrumento normativo decorrente de uma negociação coletiva pactuada, em regra, entre sindicatos da categoria profissional e econômica.

O §1º, do referido artigo Consolidado, trata sobre o acordo coletivo, que segundo Martins “é o negócio jurídico entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas pertencentes à categoria econômica sobre condições de trabalho. É aplicável aos empregados dessa empresa ou empresas que acordaram com o sindicato dos empregados”¹⁴².

O autor ainda defende que o acordo coletivo é uma modalidade de convenção coletiva de trabalho, bem como “atende a peculiaridades e situações particulares da empresa. Atinge a paz social entre as partes. Tem maior flexibilidade, pois pode ser modificado ou atualizado mais facilmente que a lei”¹⁴³.

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 246.

¹⁴² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1233.

¹⁴³ *Ibid.* p. 1233.

Mauricio Godinho Delgado distingue a Convenção Coletiva de Trabalho, do acordo, da seguinte forma¹⁴⁴:

A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais.

Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empregados não pactuantes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional.

O que existe na realidade é apenas convenção coletiva, sendo que a legislação buscou diferenciar quando o pacto é entre sindicatos (convenção coletiva) e quando a negociação é entre sindicato profissional e empresa ou empresas (acordo coletivo). Outras legislações não distinguem os institutos¹⁴⁵.

Quando o assunto são as categorias não organizadas em sindicatos, o §2º da art. 611 da CLT concede legitimação para que as federações e, na ausência dessas, as confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais, celebrem convenções coletivas de trabalho às categorias a elas vinculadas.

Garcia defende que inexistente afronta ao art. 8º, VI, da CF/88, por tratar-se de casos excepcionais, bem como as federações e confederações compõem o sistema confederativo e são entes sindicais¹⁴⁶.

Logo, sendo frustrada a negociação coletiva, objetivando pactuar convenção coletiva de trabalho, no que tange ao ajuizamento de dissídio de natureza coletiva, a federação ou confederação, representativa da categoria não organizada em sindicato, possui legitimidade de propositura de ação.

Neste aspecto, o parágrafo único, do artigo 857 Consolidado, estabelece que: “Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações

¹⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 1654.

¹⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1233-1234.

¹⁴⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1376.

correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação”¹⁴⁷.

Martins sustenta que a convenção e o acordo coletivo de trabalho são uma espécie de contrato e, portanto, é lei para as partes.¹⁴⁸ Todavia, defende o autor que “a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva, salvo se esta for mais benéfica para o empregado, quando, então, será aplicada”¹⁴⁹.

Enoque Ribeiro dos Santos cita a proposta de Hans Kelsen, na obra *Teoria Pura do Direito*, no que tange a hierarquia normativa das convenções e acordos coletivos de trabalho, que adota a seguinte estruturação das normas: “normas constitucionais, normas infraconstitucionais – leis, decretos, regulamentos, portarias, usos e costumes, convenções e acordos coletivos, regulamentos internos empresariais e contratos individuais de trabalho”¹⁵⁰. Portanto, no sentido de que as leis gerais são superiores hierarquicamente em relação as convenções e acordos coletivos de trabalho (negócio jurídico).

Todavia, ressalta o referido autor que, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, houve uma inversão hierárquica das normas trabalhistas, por expressa previsão legal, no sentido de que existe uma supremacia das convenções e acordos coletivos de trabalho, sobre a legislação trabalhista, nos termos impostos pelo art. 611-A e 611-B, da CLT, pós reforma trabalhista¹⁵¹.

Ainda, a Lei n.º 13.467/2017, na redação inclusa no art. 8º, §3º, estabelece que a Justiça do Trabalho deverá seguir o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Enoque Ribeiro dos Santos, em que pese seu posicionamento favorável à política da prevalência da autonomia da vontade privada coletiva, faz uma crítica no sentido de que essa inversão hierárquica das normas jurídicas, diferentemente de outros países como Portugal, se deu “deixando ao livre alvedrio das partes a

¹⁴⁷ Ibid. p. 1376.

¹⁴⁸ MARTINS, opit. cit. p. 1230.

¹⁴⁹ MARTINS, opit. cit. p. 1237.

¹⁵⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 247.

¹⁵¹ Ibid., p. 247.

possibilidade de prevalência de acordos ou convenções coletivas mesmo que sejam menos favoráveis”¹⁵².

O referido autor ainda mencionou julgamento do STF (RE 590.415 – tema 152 da repercussão geral, Dje 29.05.2015¹⁵³), tendo o Ministro Luís Roberto Barroso como Relator, que demonstra o posicionamento da Suprema Corte brasileira, no sentido de que a negociação coletiva deve ser respeitada, ainda que aparentemente reduza ou restrinja direitos previstos na legislação, podendo o Poder Judiciário intervir no caso de violação de direitos, cuja indisponibilidade seja absoluta¹⁵⁴.

Observa-se que o posicionamento do STF, assim como do legislador, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, prestigia a negociação coletiva.

No que diz respeito à durabilidade das normas coletivas, o art. 613, II da CLT, estabelece que as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão possuir prazo de vigência, sendo que o art. 614, §3º Consolidado, estipula a duração máxima, como sendo de dois anos, vedando a ultratividade.

Pode-se concluir que, em regra, as leis coletivas entre as partes perduram por determinado período, sendo que, se não renovado o pacto, podem ser os direitos do trabalhador retirados.

Todavia, possibilita a incorporação das condições previstas na norma coletiva, no contrato individual do trabalho por vontade das partes, podendo ser manifestada essa vontade de forma tácita (o empregador continua cumprindo a cláusula convencional mesmo não estando mais a norma coletiva vigente) ou expressa (o

¹⁵² Ibid., p. 251.

¹⁵³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 590.415-SC. Relator Ministro Luís Roberto Barroso: **DJe**, 29 maio. 2015. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152> >. Acesso em: 6 out. 2020.

¹⁵⁴ Ibid., p. 253. *In verbis*, o trecho do referido acórdão “(...) a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas (...) a Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF) (...) não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho (...) as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta”.

empregador continua cumprindo porque a norma coletiva assim determinou). Por ser uma condição mais benéfica ao empregado, deve ser respeitado¹⁵⁵.

Outro ponto de destaque, trazido pela nova CLT, foi a alteração no artigo 620, que privilegiava a interpretação mais benéfica ao trabalhador, quando existia conflitos entre cláusulas do acordo coletivo de trabalho e da convenção coletiva de trabalho. Atualmente, o acordo coletivo de trabalho prevalece sobre a convenção coletiva de trabalho, adotando o entendimento de que se trata de norma mais específica e próxima da realidade da empresa (princípio da especificidade)¹⁵⁶.

¹⁵⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1249.

¹⁵⁶ FORGANES, Emmerson Ornelas. Prevalência do acordo sobre a convenção coletiva: vigência, eficácia e ultratividade de efeitos. In: MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas** / Nelson Mannrich, coordenador. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 176.

CAPÍTULO 3 – O INTERVALO INTRAJORNADA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A ÓTICA DO DIREITO COMPARADO.

3.1. A visão do intervalo intrajornada no direito estrangeiro.

A pesquisa jurídica abrangerá, inicialmente, e de forma mais sucinta e objetiva, os seguintes países: Argentina, Chile, Estados Unidos, Alemanha, Espanha, França, Portugal, além da diretiva imposta aos países que integram a União Europeia.

A legislação brasileira é mais rígida, em relação ao intervalo intrajornada, do que todos esses países acima mencionados, que se pautam mais pela negociação coletiva e o acordo individual, sendo mínimos os limites legais ao instituto.

No Brasil, o acordo individual esbarra no forte protecionismo legal, que impõe ao empregador o fornecimento de uma pausa de no mínimo 1 (uma) hora. No que tange às normas coletivas, em que pese tentativa de estímulo, com a Lei n.º 13.467/2017, são limitados os poderes de negociação pela própria CLT, o que a torna distante da modernização da legislação trabalhista, conforme pretendido.

3.1.1. Argentina.

A Argentina e o Brasil possuem sistemas sindicais, relativamente, parecidos. Quanto ao intervalo intrajornada, na legislação argentina, somente se prevê um tempo mínimo em atividades que possam ser prejudiciais à saúde do trabalhador. No Brasil, há intervalos especiais, para atividades específicas, e uma pausa mínima, elevada em comparação com outras legislações, que rege todas as modalidades de trabalho.

Na argentina, a Constituição¹⁵⁷ determina, no artigo 14 *bis*, como direito de todo o trabalhador, uma jornada de trabalho limitada, descanso e férias remuneradas. O país ratificou as Convenções n.º 1, 14 e 30 da OIT, que versam

¹⁵⁷ ARGENTINA. **Constitución de La Nación Argentina (22 de agosto de 1004)**. Disponível em: < <http://www.constitution.org/cons/argentin.htm> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

sobre a “*duração do trabalho nas indústrias*”, “*repouso semanal nas indústrias*” e “*duração do trabalho no comércio e escritórios*”, respectivamente.

Além da previsão da Constituição Política Argentina, a jornada de trabalho é regulada pelas Leis n.º 11.544, 20.744 (arts. 196 a 207 e seguintes), 26.390, 26.597, pelos seus Decretos Regulamentares, pelas convenções coletivas, estatutos profissionais, disposições administrativas dos Estados e províncias e pelos acordos individuais¹⁵⁸.

Dentre as normas mencionadas, destacam-se a Lei de Contrato de Trabalho (Lei n.º 20.744) - e a Lei da Jornada de Trabalho (Lei n.º 11.544).

A LCT prevê, em seu art. 196, que “a extensão da jornada de trabalho é uniforme para toda a nação e será regida pela Lei n.º 11.544, excluídas as disposições provinciais em contrário, salvo nos aspectos modificados ou esclarecidos no presente título”¹⁵⁹.

O art. 197 da LCT conceitua a jornada de trabalho como “todo o tempo em que o trabalhador esteja à disposição do empregador e não possa dispor de suas atividades em benefício próprio”. A segunda parte do dispositivo prescreve que os períodos de inatividade que obriguem a prestação contratada, com exclusão daqueles em que houver decisão unilateral do trabalhador, integram a jornada de trabalho.

Defende-se que a jornada de trabalho pode ser definida em três critérios: legal ou regulamentado (a jornada é computada pelo tempo fixado em lei), efetivo (tempo efetivamente trabalhado) e nominal (refere ao tempo à disposição do empregador, previsto no art. 197 do LCT)¹⁶⁰.

Abel Nicolás de Manuele e Gabriel Frem consideram que o tempo outorgado para refeição pode integrar, ou não, a jornada de trabalho, observando critérios como: se o empregado possui autonomia para gozar desse período; os alimentos

¹⁵⁸ DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos**: análisis doctrinario y jurisprudencial. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013, p. 87.

¹⁵⁹ ARGENTINA. Ley 20.744. Regimen de contrato de trabajo. Disponível em: < <http:// ARGENTINA. Ley 20.744. Regimen de contrato de trabajo. Disponível em: < http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> > Acesso em: 25 abr. 2020.

¹⁶⁰ SILVA, Telma Regina. **Jornada de trabalho**: comparativo entre Brasil e Argentina. Jusbrasil, 2015. Disponível em: < <https://telmars.jusbrasil.com.br/artigos/215397196/jornada-de-trabalho> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

são fornecidos pela empresa, há refeitórios na empresa; o empregador pode exigir prestação de serviços, durante esse período. Em primeiro plano, as decisões judiciais observam as convenções coletivas¹⁶¹.

O autor advoga que¹⁶²:

Nesse sentido, parece claro que toda à disposição do tempo pelo trabalhador, para ser voluntária, não deve estar condicionada pelas necessidades funcionais da empresa, isto é, se é isso que estabelece quando é feita uma pequena pausa, e qual é seu objeto, principalmente, se é retido o trabalhador dentro do estabelecimento, não poderá se invocar que há disposição do tempo em benefício próprio, pois, dispor do tempo é fazê-lo com liberdade;

Houve decisão, pela Câmara Nacional de Apelações do Trabalho (CNAT), no sentido que: “o tempo para alimentação dentro da jornada, no local de prestação de serviço, integrará a jornada de trabalho efetiva e, portanto, deverá ser remunerada, na medida em que, conforme o art. 197, da LCT, não poderá o trabalhador dispor de atividades em benefício próprio”¹⁶³.

A Lei n.º 11.544¹⁶⁴, que regula a jornada de trabalho, estabelece, no seu art. 1º, como regra geral, que a duração do trabalho não poderá exceder 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais. A lei, todavia, não abrange os trabalhos agrícolas, fazendeiros, serviços domésticos e estabelecimentos que trabalhem somente membros da família do chefe do lar, proprietário, empresário, gerente, e cargos de direção.

Nos termos do art. 2º da Lei, o trabalho noturno máximo é de 7 (sete) horas, compreendendo o período entre as 21 (vinte e uma) horas e as 6 (seis) horas do dia seguinte. Os trabalhos insalubres, ou perigosos, não podem exceder a jornada diária de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas, sendo vedada a prestação de horas extraordinárias.

¹⁶¹ DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos**: análisis doctrinario y jurisprudencial. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013, p. 107.

¹⁶² Ibid., p. 107.

¹⁶³ CNAT, sala II, 11-4-2001, “*kalbermatter, Carola c/ Centro de Asesoramiento Estético SA*” apud DE MANUELE; FREM, opt. cit., p. 108.

¹⁶⁴ ARGENTINA. **Ley 11.544**. Jornada de Trabajo. Disponível em: < <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

O menor possui jornada diferenciada, compreendendo entre as 6 (seis) horas e as 20 (vinte) horas.

O tempo de descanso do trabalhador, entre o término de uma jornada de trabalho, e o início de outra, deve ser de, no mínimo, 12 (doze) horas.

Inexiste, na Argentina, um tempo mínimo, de intervalo intrajornada, aplicável para todas as categorias de trabalhadores, devendo prevalecer a autonomia privada, individual ou coletiva.

À título exemplificado de como funciona o sistema argentino, as partes que celebraram a convenção coletiva de trabalho 389/2004, entre a União de Trabalhadores do Turismo, Hoteleiros e Gastronômicos da República Argentina e a Federação Empresária Hoteleira e Gastronômica da República Argentina (FEHGRA), para ser aplicada a restaurantes, bares, apartamentos, confeitarias, e similares do ramo, gozará de um intervalo intrajornada, destinado ao descanso e refrigério, devendo a extensão pautar-se nos costumes e necessidades de cada estabelecimento, não sendo o intervalo remunerado. No caso de jornada descontínua, a interrupção deverá ser de no mínimo 1 (uma) hora¹⁶⁵.

A Argentina ratificou a Convenção n.º 87 da OIT que prescreve a ampla liberdade sindical, todavia, na prática, é controvertida a sua aplicabilidade.

O artigo 14-bis, da Constituição Argentina, garante, aos trabalhadores, o direito à organização sindical sem intervenção do Estado. A Lei n.º 23.5511, de 1988, - *Ley de Asociaciones Sindicales*, reconhece o direito de as associações sindicais serem constituídas livremente, sem necessidade de autorização prévia, mas, tão somente, o registro da entidade, conferindo-lhe o direito de negociação sindical (art. 25)¹⁶⁶.

Enoque Ribeiro dos Santos sustenta que os sistemas sindicais do Brasil e da Argentina são semelhantes. Defende o autor que¹⁶⁷:

¹⁶⁵ CNAT, sala II, 11-4-2001, “kalbermatter, Carola c/ Centro de Asesoramiento Estético SA”. In DE MANUELE; FREM, opt. cit., p. 108. p.296-300.

¹⁶⁶ LIMA, p. 516, apud MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina, 2018.

¹⁶⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 148-149.

Na Argentina, a atual disposição – que permite, aos trabalhadores, dotarem-se de organização sindical democrática, com a única obrigatoriedade de inscrição em um registro – foi precedida por lei da década de quarenta (primeiro período peronista), que institui um modelo fortemente centralizado, qualificado de “unidad promocionada”. Atualmente, a matéria é regida pela Lei n.º 23.551, de 1988.

O sistema de unidade sindical promocionada, a que se refere o ilustre autor, é conceituada por Gabriela Marques da Silva, da seguinte forma: “consiste em atributo concedido pelo Estado argentino às entidades sindicais por ele reconhecidas como de maior representatividade relativamente a determinado grupo de trabalhadores ou empregadores”¹⁶⁸.

Embora a legislação argentina não restrinja, no modelo sindical adotado, a inscrição de mais de um sindicato representativo dos trabalhadores ou empregadores, em uma mesma base territorial, existe uma concentração e fragmentação da força sindical, sendo sustentadas as associações mais expressivas. Ou seja, há um modelo de pluralidade sindical que, por haver discriminação entre as associações, autorizada pelo Estado, torna-se, na prática, em uma unicidade sindical¹⁶⁹.

Aplica-se, na Argentina, o princípio da ultra-atividade, pelo qual, expirado o prazo de validade da convenção coletiva, suas cláusulas não serão mais validadas, até que se celebre uma nova convenção, exceto se pactuado diferente¹⁷⁰.

3.1.2. Chile.

No Chile existe um código do trabalho (DL n.º 1. – Santiago, 31 de julho de 2002) que faz previsões específicas para profissões de atividades muito desenvolvidas no país, por exemplo a pesca, o turismo, a exploração em minas, etc. Assim como o Brasil, o Chile goza de um sistema trabalhista mais rígido.

¹⁶⁸ SILVA, Gabriela Marques. **Liberdade sindical**: estudo comparativo entre o tratamento jurídico aplicado no Brasil e na Argentina. Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2019.

¹⁶⁹ *Ibidem*.

¹⁷⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 150.

Com relação ao intervalo intrajornada, mínimo, para os trabalhadores em geral¹⁷¹, a legislação prevê 30 (trinta) minutos para toda jornada que não for contínua¹⁷², tempo esse não obrigatoriamente remunerado pelo empregador, podendo, todavia, por acordo individual ou norma coletiva de trabalho, integrar na remuneração dos empregados¹⁷³.

A atuação da *Dirección del Trabajo* (órgão que se equivale ao Ministério do Trabalho regional no Brasil) é muito intensa em todas as atividades, principalmente aquelas que envolvem risco à saúde dos trabalhadores. O órgão é responsável por toda a fiscalização do trabalho e é mencionado dezenas de vezes no código do trabalho chileno¹⁷⁴.

Defende-se que devido às atividades de menor risco, que se desenvolvem em sua grande maioria no Chile, bem como pela forte inspeção de órgão competente do governo nas atividades de risco à saúde dos trabalhadores, com intervalos diferenciados a categorias mais penosas ou com certas peculiaridades, o intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, como regra geral, é suficiente para redução de riscos ao trabalhador.

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento ensinam que “no Chile, os sindicatos são por empresas; se pequenas, os empregados agrupam-se em um sindicato interempresarial. Pode haver, também, sindicatos por estabelecimento”¹⁷⁵.

A Constituição do Chile, no artigo 19, reconhece a liberdade sindical negativa (em que é prerrogativa da pessoa decidir se filiar ou não)¹⁷⁶. O Chile adota o pluralismo sindical e é signatário das Convenções 87 e 98 da OIT.

O Código de Trabalho do Chile delimita como objetos de negociação coletiva as remunerações e as condições de trabalho, sendo que não são todas as empresas ou todos os trabalhadores legitimados a negociar coletivamente. Além disso,

¹⁷¹ A legislação chilena faz previsão expressa de intervalos diferenciados para diversas funções, sendo que aquelas mais penosas possuem mais intervalos ou um intervalo mínimo um pouco maior.

¹⁷² A lei ou o Ministério do Trabalho decide se a natureza do trabalho é contínua, ou não.

¹⁷³ DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos**: análisis doctrinario y jurisprudencial. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013, p. 74.

¹⁷⁴ CHILE. **D.F.L. Núm. 1**. fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo. Santiago, 31 de julio de 2002. Disponível em: <http://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2014-03-04&p=> Acesso em 1 abr. 2020.

¹⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1373.

¹⁷⁶ CHILE. **Constitución Política de la República de Chile: Constitución 1980**. Disponível em: < <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> > Acesso em 7 abr. 2020.

somente podem ser objeto de negociação as matérias que não interfiram nas faculdades de organização, direção e administração da empresa¹⁷⁷. Na legislação chilena há previsão de multas ao patrão que não negociar (art. 337).

3.1.3. Estados Unidos.

Nos Estados Unidos, as leis trabalhistas são mínimas, abordam apenas o “salário mínimo, desemprego, aposentadoria, treinamento, saúde e negociação. As restantes condições de trabalho são delegadas aos contratos individuais ou coletivos”¹⁷⁸.

Os Estados Unidos adotam a tradição do *common law*, em que não se prestigia a adoção de códigos, porém, de leis esparsas e precedentes judiciais como suas principais fonte de direito. Todavia, a supressão de intervalos intrajornada (*missed rest and break meals*) está entre as questões decorrentes nos tribunais federais (leis trabalhistas da União) e estaduais (leis de seus respectivos Estados)¹⁷⁹.

Em que pese a inexistência de uma Justiça do Trabalho especializada como no Brasil, quando há violação a leis ou acordos coletivos, os tribunais norte-americanos tendem a serem rigorosos. Como exemplo, a justiça estadual da Pensilvânia, no ano de 2014, impôs condenação ao Walmart no valor de 188 milhões de dólares pela supressão do intervalo intrajornada e não pagamento de horas extras, sendo beneficiados 187 mil trabalhadores¹⁸⁰.

Assim como o Brasil, os Estados Unidos são um país de extensão continental e que desenvolvem atividades em diversos ramos distintos. Todavia, conforme

¹⁷⁷ SOARES, Aneliza Oscar Cunha. **Direito à Negociação Coletiva como Instrumento da Efetividade de Direitos Fundamentais**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. Disponível em: < <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34203/direito-a-negociacao-coletiva-como-instrumento-da-efetividade-de-direitos-fundamentais> >. Acesso em: 7 abr. 2020.

¹⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 22.

¹⁷⁹ TRF13. **A Reforma Trabalhista e o “sonho americano”**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/06/a-reforma-trabalhista-e-o-201csonho-americano201d-1>. Acesso em: 7 abr. 2020.

¹⁸⁰ *Ibidem*.

leciona Sérgio Pinto Martins¹⁸¹, o processo comum das relações de trabalho é regido pelas convenções coletivas. *In verbis*:

Nos Estados Unidos, o processo comum de determinação das relações de trabalho é feito pelas convenções coletivas. A convenção é geralmente realizada para o âmbito da empresa, sendo raras as de aplicação nacional. Na convenção já estão estatuídas todas as regras que serão observadas pelos contratos individuais, restando ao empregador apenas o ato da contratação. Não existe processo de extensão das convenções coletivas; os empregados é quem elegem o sindicato que irá representá-los na negociação, que pode ser qualquer um, até mesmo diverso do da categoria profissional, ficando o empregador obrigado a aceitar a representação.

Observa-se que o conceito de liberdade sindical nos Estados Unidos é tão extenso, que o próprio empregado elege seu representante, podendo ser até mesmo diverso de sua categoria profissional, para defesa de seus interesses. Nos Estados Unidos há sindicatos por empresas.

Há repressão no direito norte-americano sobre práticas laborais desleais (*unfair labor practice*), sendo vedados tais comportamentos pelo art. 2º da Convenção n.º 98 da OIT, apesar de o país não ser signatário, assim como pelo art. 8º da Lei Federal *National Labor Relations Act* de 1935, com alterações em 1947. Firmino Alves Lima elencou práticas laborais desleais dos sindicatos dos empregadores, *in verbis*¹⁸²:

- 1) Interferir, controlar ou coagir os empregados no exercício dos direitos garantidos na seção 7ª (proteção dos direitos legais);
- 2) Dominar ou interferir na formação ou administração de sindicatos, bem como fornecer contribuição financeira ou conceder qualquer tipo de ajuda a sindicato;
- 3) Discriminar em relação à contratação ou manter o emprego ou qualquer outro termo ou condição de emprego para encorajar ou inibir membro de sindicato;
- 4) Promover dispensa ou praticar qualquer outro ato de discriminação contra um empregado pelo fato de ter apresentado reclamação ou ter sido testemunha em relação a práticas antissindicalistas;
- 5) Recusar a participar da negociação coletiva com os representantes dos empregados.

¹⁸¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1231.

¹⁸² MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018, p. 521.

Após alterações legislativas, em 1947, qualificou-se como práticas antisindiciais, pela Lei *Taft- Hartley*, condutas dos sindicatos dos empregados, elencadas pelo autor¹⁸³:

- 1) Controlar ou coagir contra empregados no exercício de seus direitos, salvo se houver regras próprias no estatuto sindical;
- 2) Controlar ou coagir empregadores na seleção de seus representantes para negociação coletiva;
- 3) Forçar ou tentar forçar o empregador a praticar discriminação contra um empregado pelo fato de não ter sido aceito como membro por razão diversa do inadimplemento;
- 4) Recusar-se a participar de negociação coletiva com um empregador;
- 5) Induzir ou estimular o empregado ou qualquer outra pessoa que trabalhe no comércio ou na indústria para praticar greve de ocupação (sit-down strike) para prevenir retirada da fábrica ou contratação de novos empregados;
- 6) Praticar violência ou ameaças de violência na greve;
- 7) Forçar ou requerer que o empregador reconheça ou negocie com um sindicato específico quando outro sindicato já for reconhecido;
- 8) Exigir dos empregados os quais se aplica determinado contrato coletivo com cláusula union shop o pagamento de taxa excessiva para filiação sindical;
- 9) Fazer piquete ou ameaçar instituí-lo como forma de reconhecer determinado sindicato como o representante dos empregados.

No que tange às negociações coletivas nos EUA, Enoque Ribeiro dos Santos leciona que¹⁸⁴:

O sistema de relações do trabalho nos Estados Unidos da América difere em muitos pontos importantes de outros países avançados economicamente. Ele se fundamenta em grande extensão na negociação coletiva de trabalho para ajustar diferenças de interesses entre o capital e o trabalho. Como resultado, os acordos emanados da negociação coletiva nos Estados Unidos da América são documentos longos, detalhados, compreendendo quase todos os aspectos das relações entre patrões e empregados. Eles tendem a ser muito mais detalhados e abrangentes do que os acordos coletivos realizados em outros países igualmente industrializados.

Nas duas últimas décadas, os Estados Unidos vivem uma realidade de descoletivização, o que tem gerado queda da força de trabalho sindicalizada. Verificou-se que grande parte dos empregados sindicalizados se mostram insatisfeitos com seu sindicato¹⁸⁵.

¹⁸³ Ibid., p. 522.

¹⁸⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 26.

¹⁸⁵ Ibid., p. 63.

3.1.4. Alemanha.

O Direito do Trabalho alemão não possui regulação própria, possuindo fragmentação em decretos legislativos e leis federais. Todavia, no dia 01/04/2017 foi incluído o art. 611^a no *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) – Código Civil alemão, regulando minimamente o contrato de trabalho¹⁸⁶.

No que tange ao intervalo intrajornada, decidiu-se que para uma jornada de seis a nove horas, o tempo mínimo de repouso é de 30 (trinta) minutos. Para jornadas acima de 9 (nove) horas, o tempo mínimo oferecido para o descanso do empregado é de 45 (quarenta e cinco) minutos. Jornadas, abaixo de 6 (seis) horas, não obrigam o empregador a fornecer descanso ao empregado¹⁸⁷.

A Alemanha é um país em que a maior parte dos postos de trabalho são em indústrias, ou seja, naturalmente, os trabalhadores possuem, pela natureza da atividade, maiores riscos ocupacionais. Segundo dados fornecidos pelo país, em 2017, 6,2 milhões de empregados laboraram em 45.308 empresas industriais alemãs, com vinte ou mais empregados. Esses números representam mais pessoas do que a população da Dinamarca¹⁸⁸.

Em que pese a Alemanha esteja entre os países que ratificaram a Convenção n.º 87 da OIT, goza de um regime de unidade sindical que não vem da lei, mas de um pacto político pós-guerra¹⁸⁹.

A Alemanha desenvolve suas negociações coletivas por meio de sindicatos nacionais, por ramo, existindo negociações para acordo entre as empresas e os Comitês de empresa. Há a seguinte hierarquia: “acima de tudo vale o que determina a lei, depois o contrato coletivo e por último, o acordo de empresa. A rigor, os

¹⁸⁶ LABUTA – Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência. **Breve introdução ao Direito do Trabalho alemão**: artigo 611^a do BGB e os direitos do empregado. Disponível em: < <https://uerjlabuta.com/2020/03/04/breve-introducao-ao-direito-do-trabalho-alemao-artigo-611a-do-bgb-e-direitos-do-empregado/> >. Acesso em: 31 mar. 2020.

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ ALEMANHA. **A indústria alemã**. Seis dados convincentes. Disponível em: < <https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/a-industria-alema-os-mais-importantes-dados-e-fatos> >. Acesso em: 6 abr. 2020.

¹⁸⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018. p. 117.

acordos por empresa são referentes à implementação das normas estabelecidas na lei e nos contratos coletivos”¹⁹⁰.

No que diz respeito à liberdade de associação, esta se encontra prevista expressamente na Lei Fundamental da República Federal da Alemanha (art. 9º), assim como ocorre no ordenamento jurídico brasileiro¹⁹¹. No ordenamento jurídico alemão, a vigência de uma norma coletiva se dá até que surja uma outra norma coletiva, que venha a substituí-la.

3.1.5. Espanha.

A Espanha é um país que prestigia muito o acordo individual e as negociações coletivas e, desde as primeiras legislações trabalhistas, fez previsão de um intervalo intrajornada mínimo. Todavia, apesar de não haver previsão legal expressa, o costume transformou parte das jornadas de trabalho em mais extensas, com pausas consideráveis durante a jornada de trabalho, pela denominada “*hora da siesta*”. As crises de desemprego recentes, aos poucos, estão diminuindo a frequência dessa tradição e os intervalos e jornadas de trabalho seguem uma tendência de serem cada vez menores.

Inicialmente as normas trabalhistas no país eram rígidas, sendo flexibilizadas, como dito, devido às crises enfrentadas nas últimas décadas, que elevaram o índice de desemprego da população economicamente ativa.

Em 1980, foi editado na Espanha o Estatuto do Trabalhador, possuindo como versão inaugural a Lei 8/1980. A referida legislação, no seu artigo 34.2, fazia previsão expressa de um tempo de intervalo mínimo para descanso, somente em caso de jornada partida, sendo estipulado o tempo mínimo de 1 hora¹⁹², bem como

¹⁹⁰ Ibid., p. 119.

¹⁹¹ ALEMANHA. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**: promulgada em 23 de maio de 1949. Disponível em: < <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. > Acesso em: 6 de abr. 2020.

¹⁹² Não há mais previsão legal de jornada partida na Espanha, mas é comum sua previsão em convenção coletiva. A jornada partida é aquela que inclui pelo menos uma hora de descanso. Em caso de jornada ordinária, na lei em questão, não havia previsão legal de um intervalo mínimo, sendo objeto de acordo individual ou coletivo de trabalho.

no artigo 58.3, não permitia que fosse imposto, pelo empregador, penalidade ao trabalhador consistente em diminuir o direito de descanso¹⁹³.

O sistema trabalhista espanhol era rígido e corporativista. Devido à situação de desemprego desencadeada por múltiplos fatores, havendo necessidade de estabelecer mecanismos para tentar empregar a mão-de-obra disponível, surgiu na Espanha, com o advento da Lei n.º 32, de 2 de agosto de 1984, doze novos tipos de contratos de trabalho, sendo que o contrato de trabalho em tempo parcial passou a ser utilizado com maior frequência¹⁹⁴.

O surgimento de novas modalidades de contrato de trabalho estimula, ainda mais, os acordos individuais e convenções coletivas de trabalho acerca de horário de trabalho, jornada, descansos, turnos, remuneração, sistemas de trabalho, etc.

A taxa de desemprego era de 10% da população economicamente ativa da Espanha, em 1984, sendo que, em 1994, os números se elevaram para 22%¹⁹⁵.

No dia 1º de maio de 1995, entrou em vigor o Real Decreto Legislativo 1/1995¹⁹⁶, que introduziu a atual redação da previsão do intervalo intrajornada na Espanha, o qual está disposto no art. 34.4, *in verbis*:

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Não há previsão no Real Decreto Legislativo 1/1995 acerca da jornada partida, sendo mencionada apenas a jornada continuada, com um intervalo mínimo para descanso de 15 (quinze) minutos. Todavia, o período de descanso é objeto de

¹⁹³ ESPAÑA. **Ley 8/1980, de 10 de marzo**. Estatuto de los Trabajadores. Publicado em 14 de marzo de 1980. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683> >. Acesso em: 2 de abr. 2020.

¹⁹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 20-21.

¹⁹⁵ *Ibidem*.

¹⁹⁶ ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**. Estatuto de los Trabajadores. Publicado em 29 de marzo de 1995. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730> >. Acesso em: 2 de abr. 2020.

acordo individual ou coletivo de trabalho, sendo ainda comum e frequente na Espanha a jornada partida.

Observe que, pelo texto da lei, o período de intervalo intrajornada espanhol apenas será considerado tempo efetivo de trabalho se for estabelecido no contrato de trabalho (por meio de acordo individual) ou se estabelecido por meio de convenção coletiva de trabalho.

No que tange ao trabalho de menores de 18 anos, o referido artigo optou por uma proteção e cuidado maior, estabelecendo um período mínimo de descanso de 30 (trinta) minutos para toda a jornada de trabalho que ultrapassar 4 (quatro) horas.

A mencionada lei ainda acrescentou ao item 7 do artigo 34, que prevê que o Governo, através de proposta do Ministro do Trabalho e prévia consulta às organizações sindicais e patronais mais representativas, poderá ampliar ou limitar a jornada de trabalho estipulada, bem como seus descansos, para os setores de trabalho em que suas peculiaridades exigem.

A previsão impõe a intervenção estatal para fins de garantia de um meio ambiente de trabalho saudável, podendo reduzir jornadas e aumentar descansos das atividades que são mais penosas, bem como flexibilizar jornadas de atividades mais moderadas e de menores riscos, que cumprem as exigências de eliminação de riscos laborais.

Dentre as possíveis sanções impostas aos trabalhadores por infrações laborais, o art. 58.3 do RDL 1/1995 vedou a minoração de qualquer descanso previsto em lei, acordos individuais ou convenção coletiva, o que demonstra o respeito à natureza jurídica dos descansos, seja os anuais, semanais, interjornada ou intrajornada.

Após o RDL 1/1995, a Espanha enfrentou algumas reformas laborais com a finalidade de flexibilização dos direitos trabalhistas e reduzir seu índice elevado de desemprego. Os resultados vinham sendo positivos¹⁹⁷ até 2008, quando o país viveu uma das maiores crises econômicas de sua história. Entre 2009 e 2013, a economia da Espanha caiu quase 9%.

¹⁹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 22.

Com a finalidade de promover medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho, adveio a Lei 3/2012¹⁹⁸, que acrescentou ao RDL 1/1995 que, no caso de distribuição irregular da jornada ao longo do ano (autorizado 10% da jornada de trabalho), deverão ser respeitados o intervalo diário e semanal previstos em lei (art. 34.2). Também foi incluída disposição (art. 34.8) que estimula a utilização da jornada continuada e a possibilidade de o trabalhador adequar, dentro das disposições estabelecidas nas convenções coletivas ou acordo individual, a organização do seu tempo de trabalho e dos descansos, podendo conciliar com sua vida pessoal, familiar e laboral, observando, obviamente, as necessidades organizacionais ou produtivas da empresa.

Posteriormente, adveio o Real Decreto Legislativo 2/15, que se trata do Estatuto do Trabalhador, vigente atualmente na Espanha, e que, em matéria de intervalo intrajornada, somente alterou redação do seu artigo 34.7, em que incluiu como obrigação dos empregadores o registro da jornada de trabalho.

Observa-se que a Espanha, com o passar dos anos, legislou no sentido de cada vez mais flexibilizar sua jornada de trabalho e, isso inclui o período de intervalo intrajornada, por entender que muitas vezes um intervalo mais curto pode ser benéfico ao trabalhador em sua vida familiar e social, bem como nos casos de jornadas partidas, observados os interesses da empresa, compete ao trabalhador decidir o melhor horário para fruição de seu descanso mais prolongado.

O Direito do Trabalho espanhol é extremamente pautado nas relações sindicais. Dispõe a Constituição Espanhola de 1978¹⁹⁹, em seu art. 7º, que:

Artículo 7.

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

¹⁹⁸ ESPAÑA. **Ley 3/2012, de 6 de julio.** *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.* Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>>. Acesso em: 1 out. 2018.

¹⁹⁹ ESPAÑA. **Constitución Española de 1978.** Sancionada por S. M. el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978. Disponível em: <<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2020.

As associações empresariais, mencionadas no artigo, equivalem aos sindicatos que representam os trabalhadores. Observe-se que a previsão constitucional garante a liberdade para criação de sindicatos e para as atividades sindicais, tanto para as entidades que representam interesses patronais, quanto para as que representam os trabalhadores²⁰⁰.

O art. 28 da CE versa sobre a liberdade de sindicalização, quanto à criação e filiação de empregados e empregadores aos seus respectivos sindicatos, bem como ao direito dos sindicatos de formar confederações e formar organizações sindicais internacionais ou de se afiliar nas mesmas.

Observe que a Constituição espanhola recepcionou o ideal trazido pela Convenção 87 da OIT, ratificada pela Espanha em 1977²⁰¹.

O art. 37.1 da CE garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, possuindo as convenções coletivas de trabalho força normativa e vinculante. A segunda parte, do aludido dispositivo constitucional, permite que o conflito coletivo de trabalho se torne greve, tendo em vista que não há poder normativo da Justiça Laboral, diferentemente do que ocorre no Brasil.

O Estatuto dos Trabalhadores vigente (Real Decreto Legislativo 2/2015)²⁰² consagra, em seu art. 3, as convenções coletivas como uma das fontes dos direitos e obrigações concernentes da relação de trabalho²⁰³.

Assim como ocorre na Alemanha, a vigência da norma coletiva na Espanha perdura até que surja uma nova norma coletiva para substituí-la²⁰⁴.

A Espanha possui uma pluralidade de formas representativas e de organização coletiva, não sendo a negociação coletiva sindical a única forma de

²⁰⁰ STÜRMER, GILBERTO. O sistema sindical brasileiro na Constituição de 1988 e suas diferenças básicas na ibero-américa. In: AZEVEDO, André Jobim de et al. (coord.). **Direito do trabalho** – XIV Jornada Luso-Hispano-Brasileira. Curitiba: Juruá, 2010, p. 138.

²⁰¹ STÜRMER, GILBERTO. O sistema sindical brasileiro na Constituição de 1988 e suas diferenças básicas na ibero-américa. In: AZEVEDO, André Jobim de et al. (coord.). **Direito do trabalho** – XIV Jornada Luso-Hispano-Brasileira. Curitiba: Juruá, 2010, p. 138.

²⁰² ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Estatuto de los Trabajadores, texto refundido. Entrada en vigor 13 de noviembre de 2015. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> >. Acesso em: 2 de abr. 2020.

²⁰³ MAZZUCCONI, Carolina San Martín. **Derecho del trabajo: transformaciones ante la crisis**. Curitiba: Juruá, 2016, p. 16.

²⁰⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1247-1248.

eleger os termos do contrato de trabalho. Conforme ensinamentos de Rafael Sastre Ibarreche, a organização e ação coletiva dos trabalhadores na empresa possuem três formas distintas: a representação unitária (os trabalhadores criam órgãos específicos e internos nas empresas, distinto dos sindicatos e assume o conjunto de trabalhadores da empresa independentemente de filiação sindical), a representação sindical (se distingue da anterior pela necessidade associativa e de filiação) e a participação na gestão empresarial (participação de representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou direção da empresa)²⁰⁵.

3.1.6. França.

Na França, a jornada de trabalho semanal, para empresas que possuem mais de vinte funcionários, é de 35 (trinta e cinco) horas²⁰⁶ e, nas hipóteses em que a jornada diária é de pelo menos 6 (seis) horas, deve ser concedido um intervalo mínimo de 20 (vinte) minutos, para higiene, refeição e descanso do trabalhador²⁰⁷.

As pequenas e médias empresas, que possuem até vinte empregados, a duração máxima da jornada semanal é de 39 (trinta e nove) horas, salvo previsão em norma convencional²⁰⁸.

Nas relações sindicais, a França está entre os países desenvolvidos ocidentais que aderiu a plena liberdade sindical, adotando o pluralismo sindical, sendo regida pela Convenção 87 da OIT.

A França possuía um dos sistemas trabalhistas mais rígidos, dentre os países industrializados, sendo o primeiro caso de intervencionismo estatal nas relações coletivas de trabalho. Todavia, as relações de trabalho, que eram centralizadas e

²⁰⁵ MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018, p. 153-154.

²⁰⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 24. O autor leciona que desde janeiro de 2000, o módulo semanal passou a ser de 35 horas (art. L. 3.121-10 do Código do Trabalho), na tentativa de combater o desemprego. A jornada é dividida em cinco dias na semana, com 7 horas de trabalho.

²⁰⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Intervalo para fumar. **Repertório de Jurisprudência** - IOB, v. 13, p. 3, 2014. Disponível em: < http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20311_miolo.pdf >. Acesso em: 16 abr. 2020.

²⁰⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 24.

influenciadas pelo Estado, enfraqueceram-se pelas leis do socialista *Auroux*, estimulando as negociações por empresa²⁰⁹.

Desde 1982, o Código de Trabalho permite a celebração de acordos coletivos derogatórios de normas estatais, ainda que sejam normas *in pejus*, ou seja, desfavoráveis ao trabalhador. Permite-se, no acordo firmado, mediante comissão de fábrica ou de acordos entre sindicatos e empresas, até mesmo o congelamento de salários, por determinado período, devendo o empregador, em contrapartida, fazer mais investimentos²¹⁰.

Enoque Ribeiro dos Santos defende a existência de dois desafios, no curso da negociação coletiva na França, são eles: “a tentativa de fragmentar a negociação e a pressão para a discussão de cláusulas “in pejus” para os trabalhadores, cujo conteúdo tende a rebaixar direitos garantidos por lei”²¹¹.

Em que pese a intervenção Estatal, em prol dos sindicatos, assim como nos Estados Unidos da América, há considerável redução do número de sindicalizados na França²¹².

3.1.7. Portugal.

O artigo 59, da Constituição da República Portuguesa, trata sobre os “Direitos dos Trabalhadores”. Assim prevê o dispositivo, no item 1, “d”, que diz respeito a jornada de trabalho e descansos:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...)
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas²¹³;

²⁰⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018. P, 107.

²¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 23.

²¹¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 111.

²¹² *Ibid.*, p. 111.

²¹³ PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa de 1976**. Disponível em: < <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> >. Acesso em: 5 maio 2020.

A Lei n.º 7/2009, denominada de Código do Trabalho de Portugal, limita a jornada de trabalho em 8 (oito horas) diárias e 40 (quarenta horas) semanais (art. 203), todavia, podendo ser aumentada em até 4 (quatro) horas diárias, limitadas a 60 (sessenta) horas semanais, desde que firmado por convenção coletiva e a média, em um período de 2 meses, não exceda 50 (cinquenta) horas semanais (art. 204). Por acordo individual, podem ser firmadas 2 (duas) horas suplementares por dia, do estipulado no art. 203 e o limite de 50 (cinquenta) horas semanais (art. 205)²¹⁴.

De forma genérica, referindo-se aos intervalos intrajornada, interjornada, descansos semanais, feriados, e férias anuais, a lei conceitua o período de descanso como o período “que não seja tempo de trabalho” (art. 199). No artigo seguinte, o intervalo de descanso é compreendido como integrante do horário de trabalho²¹⁵.

O intervalo intrajornada, na legislação portuguesa, poderá ser considerado tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça à plena disposição do empregador, durante o gozo (art. 197.2, d).

As interrupções ou intervalos, no curso da jornada, devem ser registrados pelo empregador, para que seja apurado o tempo efetivamente de labor (art. 202.2).

O artigo 213.1, do CTP, regula a regra geral do intervalo de descanso no curso da jornada de trabalho, vedando o gozo inferior a 1 (uma) hora e o superior a 2 (duas) horas. Proíbe-se o labor por mais de 5 (cinco) horas consecutivas ou, em caso de jornada superior a 10 (dez) horas, de 6 (seis) horas consecutivas.

Por convenção coletiva, pode ser flexibilizada a regra geral, permitindo o trabalho de 6 (seis) horas consecutivas, além de possibilitar a exclusão, redução ou majoração do intervalo para descanso, ou até mesmo a criação de uma nova pausa (art. 213.2).

Para que se possibilite a exclusão ou redução do intervalo para descanso, deve ser comprovado que é favorável ao trabalhador ou que as condições particulares do trabalho exijam. Além disso, o empregador deve encaminhar

²¹⁴ PORTUGUAL. Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. **Código do Trabalho de Portugal**. Disponível em: < <https://dre.pt/application/file/602193> >. Acesso em: 05 maio 2020.

²¹⁵ Importante ressaltar que, o período ser considerado como horário de trabalho não significa que deve ser remunerado.

requerimento ao órgão fiscalizador laboral competente, bem como declaração escrita de concordância do trabalhador e autorização da comissão dos trabalhadores da empresa e do sindicato representativa dos trabalhadores (art. 213.3).

A violação de qualquer dos itens do artigo 213, do CTB, que abordam sobre o intervalo de descanso, é considerado contraordenação grave²¹⁶ (art. 213.6).

Para trabalhadores com responsabilidades familiares²¹⁷, o empregador deve estabelecer um período de descanso ao empregado, não superior a duas horas (art. 56.3, c).

Para trabalhadores menores de 16 (dezesseis) anos, deve ser concedido um intervalo, no curso da jornada, não inferior a 1 (uma) hora e não superior a 2 (duas) horas, vedando-se o trabalho por mais de quatro horas consecutivas (art. 77.1). Por convenção coletiva, o intervalo poderá ser superior a 2 (duas) horas, podendo ser estipulados outros intervalos para descanso. Já para o menor de 18 (dezoito) anos e com idade igual ou superior a 16 (dezesseis) anos, poderá o intervalo ser reduzido para 30 (trinta) minutos, por norma coletiva de trabalho (art. 77.2).

Observa-se que o intervalo intrajornada, em Portugal, em que pese possua em sua regulação um mínimo e máximo, como regra geral, idêntico ao Brasil, é mais flexível quanto ao instituto, possibilitando sua redução, ou até mesmo exclusão, em hipóteses não gravosas à saúde do empregado, após seguir uma série de burocracias e com autorização do órgão de inspeção do trabalho.

No que tange ao sistema sindical, está previsto na Constituição portuguesa, nos artigos 46, 55, 56 e 57.

Assim como no Brasil, a Carta Magna portuguesa dispõe sobre a liberdade genérica de associação, sendo o tema previsto de maneira semelhante nos países.

Na contramão do Brasil, Portugal ratificou a Convenção 87 da OIT, sobre liberdade sindical, adotando o pluralismo sindical. Há previsão constitucional, no

²¹⁶ A contraordenação é um instituto do direito português que substituiu as contravenções e as transgressões penais. Segundo a Procuradoria Geral Distrital de Porto “*é uma infracção punível com uma sanção pecuniária denominada coima, que não é convertível em prisão*”.

²¹⁷ Para os termos da lei, a responsabilidade familiar consiste no trabalhador “*com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”. (art. 56.1, do CTP).

país europeu, de proteção contra condutas antissindicais e, segundo Gilberto Stürmer, no direito sindical português destacam-se²¹⁸:

“garantia de não discriminação, a liberdade de constituição de sindicatos e entidades de grau superior, a filiação a órgãos internacionais, a liberdade de inscrição, a fundamental proibição de impor contribuições aos não associados, bem como as questões relativas à regulamentação interna e estatutária, atividades na empresa, participação categorial e eleições livres e democráticas”.

O art. 56, da Constituição de Portugal, prevê as obrigações, os direitos da associação sindical, assim como sua legitimidade para a negociação coletiva. *In verbis*:

Artigo 56º. Direitos das associações sindicais e contratação coletiva

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.
2. Constituem direitos das associações sindicais:
 - a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
 - c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;
 - d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;
 - e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.
3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei.
4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas.

O CTP, no seu art. 3º, prevê uma “supremacia” das normas coletivas de trabalho²¹⁹ sobre a legislação, exceto se houver previsão em sentido contrário. Observa-se que essa foi a intenção do legislador brasileiro, com o advento da Lei n.º 13.467/2017²²⁰. Todavia, diferentemente do que é previsto no Brasil, no país

²¹⁸ STÜRMER, GILBERTO. O sistema sindical brasileiro na Constituição de 1988 e suas diferenças básicas na ibero-américa. In: AZEVEDO, André Jobim de et al. (coord.). **Direito do trabalho** – XIV Jornada Luso-Hispano-Brasileira. Curitiba: Juruá, 2010, p. 141.

²¹⁹ A convenção coletiva na legislação portuguesa é gênero, cuja espécie são divididas em três: contrato coletivo de trabalho, acordo coletivo de trabalho e acordo de empresa (art. 2º, n. 3, do CTP).

²²⁰ ALVES, Hélio Gustavo; CAROLINO, Eline Débora Teixeira. O papel dos acordos e das negociações coletivas na consolidação do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise

lusitano, por força do art. 3.3, para que seja possível tal prevalência da norma coletiva, seu conteúdo deve ser mais favorável aos trabalhadores, em matérias elencadas no dispositivo legal, transcrito:

3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:

- a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
- b) Protecção na parentalidade;
- c) Trabalho de menores;
- d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Dever de informação do empregador;
- g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
- i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
- l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
- m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
- n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

O acordo individual em Portugal também é prestigiado, desde que as condições sejam mais favoráveis aos trabalhadores (art. 3.4).

Em Portugal, salvo por expressa disposição em contrário, a convenção coletiva posterior revoga a anterior, bem como a convenção coletiva posterior, somente pode reduzir direitos caso, globalmente, for mais favorável ao trabalhador (art. 503.3, do CTB)²²¹.

3.1.8. União Europeia.

A União Europeia se inspira no princípio da liberdade sindical, logo, nos ordenamentos dos seus Estados membros, as relações sindicais são alcançadas no âmbito da autonomia privada. Quando os interesses coletivos são tutelados, utiliza-

comparativa entre a ordem jurídica brasileira e a portuguesa. In: ALVES, Hélio Gustavo *et. al.* **Direito do trabalho e previdenciário comparado – Brasil x Portugal** -. Curitiba: Juruá, 2019, p. 35-52.

²²¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1245.

se a terminologia de autonomia coletiva, referindo-se ao poder de contratação da regulamentação destes interesses²²².

Quanto ao repouso no curso da jornada de trabalho, no ano de 2003, a diretiva europeia versou sobre a organização do tempo de trabalho²²³, para os países que são integrantes da União Europeia, prescrevendo no Capítulo 2, segundo De Emanuele²²⁴ que:

[...] os trabalhadores dos países da União Europeia não podem ser obrigados a trabalhar mais de quarenta e oito horas por semana (art. 6º), devem ter ao menos onze horas (art. 3º) de descanso consecutivo a cada vinte e quatro horas (descanso interjornada), todavia, **se o horário de trabalho superar seis horas, o trabalhador terá direito a um descanso computado como tempo de trabalho**. A jornada diária para os trabalhadores noturnos (segundo a diretiva de tempo de trabalho) não poderá exceder oito horas (Cap. 3, art. 8º). (grifos nossos)
Quanto ao descanso semanal, terá ao menos vinte e quatro horas ininterruptas de descanso e anualmente férias de pelo menos quatro semanas. (grifos nossos)²²⁵

Países como República Tcheca e Alemanha não se adequaram à limitação de horas imposta, enquanto países como a França, Noruega e Países baixos, laboraram em jornadas inferiores à diretiva europeia²²⁶.

3.2. Quadro comparativo entre os países.

Como meio de expor o estudo de forma mais didática, elaborei um quadro comparativo, expondo, resumidamente, o modelo sindical adotado por cada país, assim como as regras gerais das previsões acerca do intervalo intrajornada.

²²² MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018, p. 220.

²²³ *Working Time Directive* 3/2003, L 0088, de 04/11/2002.

²²⁴ DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos**: análisis doctrinario y jurisprudencial. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013, p. 79-80.

²²⁵ Traduzi o texto do espanhol. Versão original: [...] los trabajadores de los países integrantes de la Unión Europea no pueden ser obligados a trabajar durante más de cuarenta y ocho horas por semana (art. 6º), deben tener al menos once horas (art. 3º) de descanso consecutivos cada veinticuatro horas (descanso interjornada), mientras que si el horario de trabajo supera las seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso computado como tempo de trabajo. La jornada diaria para los trabajadores nocturnos (según la directiva de tempo de trabajo) no podrá exceder de las ocho horas (Cap. 3, art. 8º). En cuanto al descanso semanal, tendrá al menos veinticuatro horas de pausa ininterrompida y anualmente vacaciones de por lo menos cuatro semanas.

²²⁶ *Ibid.*, p. 80.

Países	Modelo Sindical	Intervalo Intrajornada (regra geral)
Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralismo sindical. - Ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas entre 6 (seis) e 9 (nove) horas = 30 (trinta) minutos. - Jornada superior a 9 (nove) horas = 45 (quarenta e cinco) minutos.
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Unidade sindical promovida. - Ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	Não há intervalo intrajornada mínimo, aplicável para todas as categorias de trabalhadores.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Unicidade sindical. - Ratificou a Convenção 98 e não é signatário da Convenção 86 da OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada superior a 6 (seis) horas = mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2 (duas) horas. Pode ser reduzido para 30 (trinta) minutos, por norma coletiva de trabalho. - Jornadas superiores a 4 (quatro) horas e até 6 (seis horas) = mínimo de 15 (quinze) minutos.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralismo sindical. - Ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	- Aplica-se, como regra geral, o intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, para todo trabalho que não seja de natureza contínua.

Espanha	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralismo sindical. - Ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada igual, ou superior, a 6 (seis) horas = 15 (quinze) minutos.
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralismo sindical. - Não ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> Não há intervalo intrajornada mínimo, aplicável para todas as categorias de trabalhadores.
França	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralismo sindical. - Ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada igual, ou superior, a 6 (seis) horas = 20 (vinte) minutos.
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralismo sindical. - Ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada superior a 5 (cinco) horas consecutivas = mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2 (duas) horas. Por norma coletiva de trabalho, permite-se, quando mais favorável ao empregado, a exclusão, redução ou majoração do intervalo para descanso, ou, até mesmo, a criação de uma nova pausa.
União Europeia (diretiva)	<ul style="list-style-type: none"> - Adota-se o princípio da liberdade sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada igual, ou superior, a 6 (seis) horas = descanso. Não é estipulado um tempo mínimo.

Observa-se, portanto, que o Brasil possui uma legislação mais rígida, quanto ao instituto do intervalo intrajornada, em relação a todos os países eleitos, nesse capítulo, bem como possui um modelo sindical ultrapassado e que restringe a plena liberdade, o que influencia, negativamente, na eficácia de aplicação da supremacia do negociado sobre o legislado.

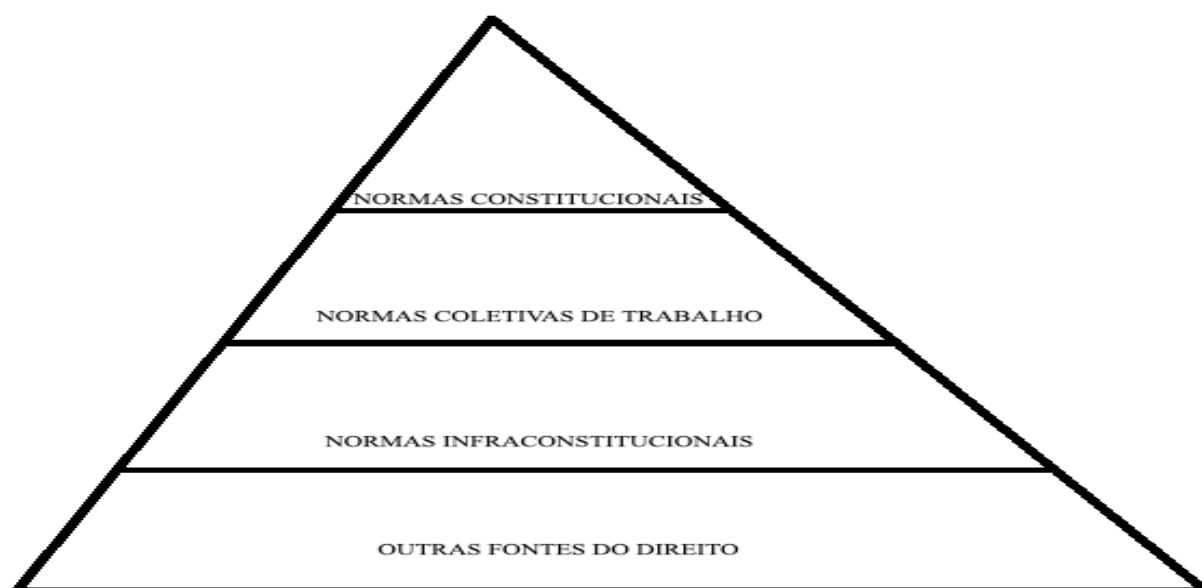
CAPÍTULO 4 – REFLEXOS DAS ALTERAÇÕES DO INTERVALO INTRAJORNADA, TRAZIDAS PELA LEI N.º 13.467/2017.

4.1. Contrato coletivo de trabalho x Lei infraconstitucional.

A autonomia privada, seja individual ou coletiva, é um ideal inerente à liberdade individual. Os países capitalistas mais desenvolvidos estimulam o uso dessa autonomia da vontade dos contratantes, como principal instrumento para reger as relações de trabalho. Regula-se um mínimo essencial, devendo os demais itens do contrato de trabalho ser decididos, em comum acordo, entre os polos. Todavia, para que esse modelo possua eficácia, é necessário que esses direitos tutelados, normalmente, com *status* de normas fundamentais, sejam rigorosamente respeitados, evitando, de tal forma, abusos patronais que se remetem à exploração da mão-de-obra do proletariado.

Segundo a pirâmide de hierarquia das normas, proposta por Hans Kelsen²²⁷, as leis infraconstitucionais devem ser superiores às normas coletivas de trabalho, que se enquadram como contratos particulares, com o mesmo *status* dos contratos civis, em geral. Todavia, o legislador brasileiro, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, promoveu uma virada axiológica, com a intenção de modernizar o direito do trabalho pátrio, inspirando-se na legislação de países desenvolvidos e flexibilizando as leis trabalhistas, que se enquadram como uma das mais rígidas do mundo. Com inclusão das redações dos dispositivos 611-A e 611-B da CLT, a pirâmide de hierarquia das normas trabalhistas, na teoria, pode ser interpretada da seguinte forma:

²²⁷ KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução: João Baptista Machado. – 8.ª ed. – São Paulo: Editora WMK Martins Fontes, 2009, p.246-308.



Ao discorrer sobre a reforma trabalhista francesa, Enoque Ribeiro dos Santos adverte que se objetivou a inversão na hierarquia das normas de Kelsen, fazendo com que se prevalecessem as convenções e acordos coletivos de trabalho sobre a lei, de forma idêntica ao que ocorreu no Brasil, na reforma trabalhista de 2017. Todavia, assim como em Portugal, o legislador francês preocupou-se em resguardar os princípios basilares do direito do trabalho²²⁸:

A diferença é que a reforma trabalhista francesa, como a portuguesa, estabelece que prevalece o negociado desde que seja mais favorável ao trabalhador, enquanto a legislação brasileira permaneceu silente neste aspecto. De outra parte, a hierarquia das normas, segundo Hans Kelsen, estabelece a seguinte ordem hierárquica das normas: normas constitucionais, normas infraconstitucionais (leis), regras (decretos, ordenanças), convenções e acordos coletivos, usos e costumes, regulamentos internos e na base da pirâmide os contratos individuais de trabalho. A inversão proposta na reforma francesa ocorre com a supremacia das convenções e acordos coletivos que se encontram hierarquicamente abaixo das leis, mas se não existir disposição ou cláusula impeditiva, deverão ter proeminência sobre o estabelecido em lei.

Reinaldo de Francisco Fernandes leciona que, quatro dias após a entrada em vigor da Lei n.º 13/467 da CLT, foi editada a MP n.º 808/17, que impedia acordos derogatórios de direitos, por meio de acordo individual, entre empregados e

²²⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018, p. 114.

empregadores, nas hipóteses em que o ente sindical representante da categoria se negasse a negociar, sendo obrigatória a presença do ente sindical para negociações *in pejus* ao empregado, nos limites dos artigos 611-A e 611-B, da CLT. O texto da Medida Provisória teve duração de apenas 4 meses e 23 dias, retornando a vigorar o texto inicial introduzido pela nova CLT, ou seja, permitindo o acordo individual entre empregados e empregadores (art. 617, parágrafo único), ainda que derogatórios de direitos e sem a participação do ente sindical. Defende o autor a existência de 3 períodos distintos de cobertura legislativa²²⁹:

Um, antes da Reforma em que tais modificações *in pejus* não eram permitidas tanto individual como coletivamente (salvo raríssimos casos tolerados pela jurisprudência); outro (entre 14.11.2017 a 23.04.2018) em que as negociações *in pejus* eram admitidas dentro dos limites do artigo 611-A, mas somente com a obrigatória participação sindical nas negociações; e um terceiro e atual momento, em que as negociações *in pejus* podem ser feitas com ou sem participação sindical, desde que preenchidos os pressupostos e procedimentos do artigo 617, da CLT, dado o encerramento da vigência da MP n. 808.

O intervalo intrajornada é um dos institutos em que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, por força do artigo 611-A, III, da CLT. Critica-se a alteração celetista, não pela possibilidade de redução (ou supressão em jornadas superiores a 4 (quatro) horas e inferiores ou igual a 6 (seis) horas), porém, pela não observância da natureza das atividades e pelas condições de trabalho fornecidas por algumas empresas, tendo em vista que o parágrafo único, do artigo 611-B, da Consolidado, não considera a pausa no curso da jornada como sendo norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

4.2. Intervalo intrajornada como norma de saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Critica-se o artigo 611-B, parágrafo único, da CLT, pois, não é possível alterar a natureza da duração do trabalho e dos intervalos que são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. A importância do intervalo intrajornada varia de

²²⁹ FERNANDES, Reinaldo de Francisco. Relações entre negociado e legislado: art. 611-A e art. 611-B da CLT. *In*: MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista**: reflexões e críticas / Nelson Mannrich, coordenador. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 169-175.

acordo com as atividades exercidas pelos trabalhadores e pelas condições de trabalho oferecidas pela empresa. Em alguns casos, a pausa sequer é relevante ou fundamental, por tratar-se de atividades de natureza leve, com duração do trabalho moderada e com condições dignas e salubres, todavia, em outros casos, o descanso é determinante para proteção da saúde física e mental do trabalhador, o que impossibilita retirar, desse instituto do direito material do trabalho, o *status* de norma de saúde pública, que é tutelado pela Carta Magna brasileira.

É importante que a autoridade competente pela fiscalização das empresas, no âmbito trabalhista, no caso, o Ministério do Trabalho e Emprego, determine se a norma coletiva é válida, por atender os requisitos de proteção à saúde do trabalhador. Pois, caso contrário, o trabalhador fica vulnerável, criando uma tendência de aumento no número de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

A saúde do ser humano, direito fundamental previsto na CF/88, na definição trazida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), remete ao “completo bem-estar físico, mental e social e não meramente à ausência de doenças ou enfermidades”²³⁰.

Relaciona-se, ainda, a ausência de intervalo com a fadiga, que tem vários reflexos biológicos: “*autointoxicação pela liberação de leucomáias no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes*”²³¹. Como consequência também, ocasiona a redução da potência muscular, aumenta o desconforto e dor e ainda, acredita-se que em longo prazo contribuam para o desenvolvimento de distúrbios, lesões, stress e demais enfermidades. Diversos estudos vêm sendo desenvolvidos e relacionando a supressão do intervalo a consequências muito mais graves²³².

Em crítica às flexibilizações de leis promovidas pela Lei n.º 13.467/2017, no que tange a assuntos relacionados à saúde do trabalhador, incluindo a limitação da jornada e o intervalo intrajornada, Caroline Costa Carneiro prescreveu alguns fundamentos doutrinário, que devem ser observados²³³:

²³⁰ MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010, p. 86.

²³¹ O trecho citado pelo autor foi da obra: BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. Revista TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009.

²³² FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**, v. 3, 2018, p. 16.

²³³ CARNEIRO, Caroline Costa. **Reforma trabalhista**: uma abordagem sobre a prorrogação da jornada em ambientes insalubres e a redução do intervalo intrajornada. São Lucas Centro

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 danos ao empregado, e ainda pode suscitar as chamadas doenças ocupacionais.

b) Psicológico: esse fundamento está relacionado à 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 às 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 diminuem, 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.

Como instrumento de proteção ao trabalhador, com a finalidade de estimular o empregador a tomar todo o cuidado necessário com a saúde de seus empregados, o artigo 19, da Lei n.º 8.213/91, define aquilo que é considerado acidente de trabalho, na legislação brasileira. O artigo 20 equipara a doença ocupacional ao acidente de trabalho. *In verbis*²³⁴:

Artigo 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação

Universitário, Ji-Paraná, 2019. Disponível em: < <http://repositorio.saolucas.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3285/Caroline%20Costa%20Carneiro%20%20Reforma%20Trabalhista%20Uma%20Abordagem%20Sobre%20A%20Prorroga%C3%A7%C3%A3o%20Da%20Jornada%20Em%20Am.pdf?sequence=1> >. Acesso em: 14 maio. 2020, p. 18-19.

²³⁴ BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF, 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm >. Acesso em: 22 abr. 2020.

funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º. A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas de proteção da saúde do trabalhador.

§ 2º. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º. É dever de a empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Artigo 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença de trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente constante da relação mencionada do inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º. Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho.

Em seu art. 21, §1º, a legislação previdenciária, para fins de acidente de trabalho, considera o período destinado ao intervalo intrajornada, ou outras pausas, por necessidades fisiológicas, durante a jornada, como tempo de exercício do trabalho²³⁵.

As jornadas de trabalho extensas, cumuladas a um ambiente de trabalho incompatível com as necessidades do trabalhador, podem gerar um cansaço físico e mental, desencadeador de doenças ocupacionais ou que resulte em acidentes típicos de trabalho. Nesse sentido, Maria Alaíde Bruno Teixeira advoga que²³⁶:

²³⁵ ROCHA, Solange de Holanda. **Riscos ambientais laborais e proteção jurídica acidentária**. Curitiba: Juruá, 2019, p.174.

²³⁶ TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade**. Teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2018, p. 178-179.

É sabido, pois a literatura apresenta dados demonstrando que a sobrecarga de trabalho constitui-se numa das principais causas de acidentes de trabalho. **A exposição de trabalhadores a extensas jornadas, muitas vezes em condições de trabalho incompatíveis com a sua condição, em ritmo de trabalho acelerado e sem o descanso necessário, inevitavelmente gera cansaço físico e mental, baixos níveis de atenção e fadiga, aumentando os riscos de acidentes e desencadeando problemas de saúde.**

[...]

De um modo geral, estados de fadiga geram desgastes, desconforto e dores e, ao se tornarem crônicos, contribuem para o desenvolvimento de distúrbios e lesões. (Grifos nossos).

Ana Paula Camerini imputa as jornadas longas, sem o descanso necessário, como sendo uma das causas de elevados números de doenças ocupacionais, fato esse descoberto no século XVI, com o crescimento da atividade industrial. *In verbis*²³⁷:

As causas para os elevados números de ocorrências de doenças ocupacionais são as mais diversas, envolvendo falhas dos equipamentos, ferramentas ou dos projetos nos processos de manutenção. **Outro fator que vem contribuindo para o adoecimento são as longas jornadas de trabalho, sem o devido descanso e a exigência do empregador para o aumento de produção.** A partir disso, cabe destacar que as doenças começaram a ser descobertas no século XVI, pelo crescimento das indústrias e pela forma de como era realizado o trabalho, geralmente com longas e exaustivas jornadas laborais, o que ocasionou o aumento da propagação das doenças relacionadas ao trabalho. (Grifos nossos).

Se por um lado, em jornadas menos extensas, com meio ambiente do trabalho adequado, pode ser vantajoso para o trabalhador um intervalo intrajornada mais breve, em oposição, em jornada mais extensas, em condições de trabalho menos favoráveis, o intervalo intrajornada permite o lazer do trabalhador, a comunicação com familiares e amigos, a realização de atividades prazerosas, que irão permitir que o trabalhador tenha melhor rendimento no “segundo turno” de labor. É totalmente variável, devendo ser analisado caso a caso, a importância do gozo do intervalo intrajornada para a saúde do trabalhador. Em muitos casos, não dispor de um período maior ao empregado de repouso, é expressa violação ao direito

²³⁷ CAMERINI, Ana Paula. **Doenças ocupacionais decorrentes das relações de trabalho e os seus reflexos jurídicos**: a saúde do trabalhador sob a ótica da legislação brasileira. 2016. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3764/Ana%20Paula%20Camerini.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 13 maio. 2020, p. 14-15.

fundamental do trabalhador, previsto no art. 7º, XXII, da CF. Questiona-se: Poder-se-á o negociado suprir ou reduzir um direito fundamental?

Em pesquisa de campo realizada, Teixeira expôs a indignação e o medo de alguns trabalhadores, ante a redução do intervalo intrajornada²³⁸:

Recentemente, foi possível vivenciar uma experiência ímpar junto a alguns trabalhadores. A oportunidade de compartilhar a mesma mesa de refeição fora aproveitada para instigá-los: e aí, estão preparados para fazer refeição em 30 minutos? Foi unânime a indignação. Um deles exclamou: se vira nos 30! O outro disse: não vai dar tempo de escovar os dentes, como vou atender os clientes sem escovar os dentes? O terceiro completou: não vou poder ouvir minhas músicas para relaxar e repor minhas energias. A fala dos trabalhadores traduz a importância dos intervalos não apenas para fazer refeições, mas para descansar, cuidar de si e interagir com colegas de trabalho. Trata-se de momentos nos quais eles compartilham suas histórias, anseios e problemas, alegrias e tristezas, fortalecendo as relações socioafetivas.

A autora questiona, na redução do intervalo intrajornada, sem participação da autoridade competente, se as empresas fornecerão condições garantidoras da dignidade da pessoa humana e das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho²³⁹:

Ainda a respeito da redução do intervalo intrajornada, alguns questionamentos se fazem necessários. No caso de empresas que não dispõem de refeitório apropriado, o tempo de descanso não se destinará a tempo de deslocamento? Esta condição não poderá levar o trabalhador a lançar mão de pequenos lanches que não atendem às necessidades nutricionais do ser humano? A médio prazo, qual o impacto da alimentação inadequada à saúde do trabalhador? Não haverá um novo risco que contribuirá para o aumento do número de afastamento por doenças? Vale destacar que a qualidade de vida passa por uma alimentação adequada do ponto de vista nutricional e pelo desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis. Como, então, conciliar tais necessidades com um intervalo de 30 minutos?

Nas experiências trazidas pelo direito comparado, de algumas das principais economias do continente americano e europeu, demonstrou-se que o descanso de 30 minutos pode até ser excessivo, desde que observadas as peculiaridades de cada caso. A atuação de órgão governamental competente é essencial para os

²³⁸ TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista**: proteção e produtividade. Teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2018, p. 182-183.

²³⁹ Ibid., p. 103.

cuidados da saúde dos trabalhadores. Ressalta-se que, o excesso de intervalo intrajornada, é tão prejudicial à saúde quanto a ausência desse repouso, podendo ser a causa do denominado “dano existencial”.

Márcio Pinto Martins Tuma definiu o dano existencial como “aquele dano capaz de prejudicar o projeto de vida e o conjunto de relações sociais do ser humano”²⁴⁰.

O autor defende que “se por um lado, o intervalo intrajornada não pode ser exíguo a ponto de ser insuficiente, tampouco pode ser demasiado, de modo a obstaculizar o exercício das atividades pessoais do trabalhador durante o tempo de não trabalho”²⁴¹.

Todo trabalhador tem direito a um meio ambiente do trabalho sadio. O descanso é o ponto de equilíbrio, nas relações de trabalho, entre os direitos sociais e fundamentais, de todo cidadão, à saúde e ao lazer (art. 6º, *caput*, da CF/88)²⁴².

Deve-se ponderar os seguintes pontos:

- 1) O intervalo intrajornada, na legislação brasileira, em regra, não é computado como tempo efetivamente trabalhado, o que aumenta o tempo do empregado, na maioria dos casos, nas dependências da empresa e longe, portanto, de afazeres particulares não relacionados com o labor;
- 2) Existem empresas que possuem fácil acesso aos refeitórios e não possuem filas e nem demora para servir a alimentação, assim como em relação aos banheiros, para a higienização pessoal e cuidado com as necessidades fisiológicas. Outras empresas apresentam tal deficiência nesses aspectos, o que pode comprometer a saúde dos trabalhadores, em caso de um intervalo intrajornada curto;
- 3) Há diversos pontos de trabalho localizados em áreas de difícil acesso ou em metrópoles, com engarrafamentos no trânsito, além de empregados que dependem de transporte da empresa ou de transporte público, que podem

²⁴⁰ TUMA, *opt. cit.*, p. 112.

²⁴¹ *Ibidem*, p. 61-62.

²⁴² SANTOS, Michel Carlos Rocha; ELIZEU, Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região, v. 65, n. 100, t. 1, p. 83-116, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169510/2019_santos_michel_coletivizacao_acidentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 maio 2020, p. 106-107.

utilizar de uma, duas, ou até mesmo três horas, no trajeto “casa-trabalho e trabalho-casa”, o que, somados ao intervalo intrajornada dilatado e o tempo de trabalho, praticamente não possui tempo para lazer, família, estudos e outras atividades, fundamentais à dignidade da pessoa humana;

Conclui-se que, tanto a falta, quanto o excesso do intervalo intrajornada, é prejudicial à saúde do empregado. Em que pese em uma visão mais superficial, a matéria pareça simples, são muitas implicações que esse instituto traz, tanto na vida do empregado, quanto na vida do empregador.

O tempo destinado ao repouso do trabalhador, no curso da jornada diária de trabalho, deve, em primeiro lugar, atender às necessidades fisiológicas do empregado. Em segundo plano, às necessidades econômicas do empregador. E, por último, à mera preferência do trabalhador.

Devido à limitação constitucional da autonomia da vontade privada, no que tange a duração e descansos da jornada de trabalho (art. 7º, XXII, CF/88), o legislador optou, na lei infraconstitucional, por retirar o caráter de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, do intervalo intrajornada (artigo 611-B, parágrafo único, da CLT).

4.3. Inconstitucionalidade do parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT.

O artigo 611-A, III, da CLT, determina a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho, sobre a legislação, respeitado o limite mínimo de 30 minutos, para jornadas superiores a seis horas.

O inciso XVII, do artigo 611-B, impõe que é objeto ilícito de norma coletiva a redução ou supressão das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em leis ou NR do Ministério do Trabalho. Dispõe o parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto nesse artigo”.

Questiona-se a constitucionalidade do dispositivo de lei, pois, a insuficiência do intervalo intrajornada ao empregado, em razão da natureza da atividade ou das condições de trabalho fornecidas pelo empregador, pode chegar ao ponto de afetar

a saúde física e/ou psicológica do trabalhador, havendo expressa violação aos arts. 1º, III, 225, 6 e 7, XXII, 194, *caput*, 196, 197, 2000, II, da Constituição Federal. Nesse sentido, advoga Maurício Godinho Delgado²⁴³:

Recordem-se, por exemplo, o mencionado art. 7, XXII, que se refere ao direito à redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o art. 194, *caput*, que menciona a seguridade social como um “conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde...”; o art. 196, que coloca a saúde como “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...”; o art. 197, que qualifica como de “relevância pública as ações e serviços de saúde...”; cite-se, finalmente, o art. 200, II, que informa competir ao sistema único de saúde “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”.

Isso significa que as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora os princípios gerais trabalhistas de imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Constituição da República. De fato, todos os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscriptas pela vontade coletiva dos agentes econômicos e profissionais envolventes à relação de emprego.

A exclusão do conceito de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, aos institutos relativos à duração do trabalho, compromete seu caráter tutelar. Segundo Reinaldo de Francisco Fernandes, no parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, “à flagrante contradição entre a opção legislativa da Reforma e expressiva doutrina, não apenas nacional”²⁴⁴.

O autor defende a consagração dessas normas como de ordem pública e de elevada relevância social, a ponto de figurar em patamar mais elevado de imperatividade:

²⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019. p. 1122.

²⁴⁴ FERNANDES, Reinaldo de Francisco. Relações entre negociado e legislado: art. 611-A e art. 611-B da CLT. In: MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas** / Nelson Mannrich, coordenador. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 173-174.

Fato é que os manuais de Direito do Trabalho sempre classificaram as normas relativas à duração do trabalho como normas de ordem pública e cuja relevância social as colocava em um patamar mais elevado em termos de imperatividade.

Por meio do estudo da Mario Garmendia Arigón, ressaltou-se que as chamadas normas de ordem pública eram atemporais e não dependiam de expressa menção na legislação para reconhecer-se sua qualidade de ordem pública.

O princípio da proibição de retrocesso social está implícito na CF/88, vedando a supressão ou redução de direitos fundamentais sociais²⁴⁵. Tratando-se de um instituto em que há consagração quanto à sua importância para a saúde do trabalhador, há conflito entre o princípio constitucional e o dispositivo da CLT.

Além da inconstitucionalidade destacada, há evidente inconveniência da previsão, tendo em vista a afronta a Convenção n.º155 da OIT que, em que pese não tenha sido recepcionada com *status* constitucional, com a formalidade exigida pós-Emenda Constitucional n.º 45/2004, é um tratado internacional que versa sobre direitos humanos.

Dentre os princípios específicos do Direito do Trabalho, encontra-se o Princípio da Proteção ao Trabalhador, subdividido em três subprincípios: *In dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica. Tais regramentos garantem, em favor do trabalhador, a melhor interpretação das normas jurídicas, a aplicação da norma mais benéfica, quando houver conflito aparente de normas e a imutabilidade de vantagens adquiridas, para pior, mesmo com vigência de nova legislação. É cristalino a existência de conflito aparente de normas entre o *caput*, do artigo 611-B e as disposições constitucionais e legais já mencionadas, não podendo prevalecer o dispositivo celetista, o que trouxe insegurança jurídica.

O intervalo intrajornada é norma imperativa e de ordem pública, pois, está relacionado diretamente com a saúde do trabalhador. Não haveria inconstitucionalidade e nem mesmo incompatibilidade de normas, caso optasse o legislador por reduzir o tempo mínimo de gozo da pausa para descanso, no curso da jornada de trabalho, diretamente no art. 71 da CLT, deixando a cargo das partes, por

²⁴⁵ FILETI, Narbal Antônio Mendonça. O princípio da proibição de retrocesso social. Breves considerações. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, 2009. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/12359> >. Acesso em: 18 maio 2020.

intermédio de sindicato ou de acordo individual, negociar livremente e privilegiar a autonomia privada individual ou coletiva, desde que houvesse previsão para intervenção do Ministério do Trabalho, como ocorria anteriormente à Reforma Trabalhista, para que vistoriasse e aprovasse a compatibilidade do negociado, com a redução dos riscos de lesividade à saúde do trabalhador, conforme trouxemos experiências do direito comparado.

Todavia, sem que haja fiscalização e observância das condições de trabalho, por expor a risco a saúde do empregado, a negociação coletiva ou individual, acerca desse instituto do direito material do trabalho, torna-se incompatível com a Constituição Federal e com a Convenção n.º 155, da OIT, que versa sobre direitos humanos.

4.4. Precedentes judiciais acerca do “negociado sobre o legislado” no intervalo intrajornada, após a vigência da Lei n.º 13.467/2017.

A incompatibilidade do parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, com a Constituição Federal e com a Convenção n.º 155, da OIT, causa insegurança jurídica e faz com que os Tribunais decidam, muitas vezes, contra o dispositivo celetista.

Anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467, 2017, a Súmula 437, do TST, no seu inciso II, prescrevia a impossibilidade de redução ou supressão do intervalo intrajornada, por meio de norma coletiva, por tratar-se de “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)”. Após a Reforma Trabalhista, o inciso II, da Súmula passou a conter disposição *contra lege*, o que compromete sua aplicação²⁴⁶.

O STF, através do RE n.º 590.415²⁴⁷, com relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, posicionou-se favorável à negociação coletiva, ainda que, aparentemente,

²⁴⁶ FERNANDES, Reinaldo de Francisco. Relações entre negociado e legislado: art. 611-A e art. 611-B da CLT. In: MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista: reflexões e críticas / Nelson Mannrich, coordenador. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 174.

²⁴⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 590.415-SC. Relator Ministro Luís Roberto Barroso: **DJe**, 29 maio. 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>>. Acesso em: 6 out. 2020.

reduza ou restrinja direitos previstos na legislação, podendo o Poder Judiciário intervir no caso de violação de direitos, cuja indisponibilidade seja absoluta.

No mesmo ano da Reforma Trabalhista, foram aprovados os enunciados 34 e 37, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, com as seguintes redações²⁴⁸:

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, 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.

Entre os dias 1 e 4 de maio, de 2018, durante o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), foram aprovados os enunciados 11 e 12, acerca dos controles de constitucionalidade e de convencionalidade do parágrafo único, do art. 611-B, da CLT²⁴⁹:

11. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E DE CONVENCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B, DA CLT Controle de constitucionalidade e de convencionalidade do parágrafo único, do art. 611-B da CLT. Busca da proteção do Trabalho como elemento de emancipação social e fonte de dignidade. Defesa da proteção à saúde do trabalhador. Regras sobre duração do trabalho e intervalos são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, XIII, XIV e XXII, 170, 196, 200,

²⁴⁸ ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)**. Disponível em: <
https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf >.
Acesso em: 18 maio 2020.

²⁴⁹ ANAMATRA. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat)**. Disponível em:
https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf >.
Acesso em: 18 maio 2020.

VIII e 225, caput, da Constituição Federal, arts. 3º, “e”, 4º e 5º, da Convenção 155 da OIT.

12. INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT Saúde e segurança no trabalho. Negociado sobre o legislado: inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT. Revela-se inconstitucional esse dispositivo da Lei da Reforma Trabalhista que permite a flexibilização da jornada de trabalho e do intervalo intrajornada, por ofensa expressa à Constituição Federal, que assegura a todos os trabalhadores um ambiente laboral sadio, com jornada máxima e intervalos mínimos necessários, que permita o descanso e sua recuperação física, com a observância da redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme estabelecido no art. 7º, inciso XXII, visando a concretizar a Constituição, que tem como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, como estabelecido no art. 1º, incisos III e IV, da Carta Magna.

Os enunciados demonstram que há certa tendência do Poder Judiciário trabalhista, ao menos nas instâncias ordinárias, até que seja consolidado pela jurisprudência do TST, em não aplicar o artigo 611-B, parágrafo único, da CLT.

Em que pese os Enunciados, o Tribunal Superior do Trabalho, em Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho, tendo como Relator o Ministro Ives Granda Martins Filho, reconheceu a superação da Súmula 437, II, do TST e natureza não ligada à medicina e segurança do trabalho, da duração da jornada de trabalho, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, observado o *Tempus regit actum*²⁵⁰, e mencionando ainda precedente vinculante do STF, que confere legitimidade à redução ou supressão de direitos, por norma coletiva:

RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL AFORADO PELO SINDICATO OBREIRO, SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17 - ACORDO HOMOLOGADO PELO TRT DA 4ª REGIÃO, COM RESSALVAS DO PARQUET - PLEITO DE EXCLUSÃO DA CLÁUSULA 10ª ALUSIVA À JORNADA DE TRABALHO - POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA - EXISTÊNCIA DE VANTAGENS COMPENSATÓRIAS - ADEQUAÇÃO DA REDAÇÃO DA CLÁUSULA EM APREÇO AO DISPOSTO EXPRESSAMENTE NO ART. 611-A, III, DA CLT - PROVIMENTO PARCIAL. 1. O art. 7º, XXVI, da CF estabelece o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, permitindo, inclusive, a redução dos principais direitos trabalhistas, concernentes ao salário e à jornada de trabalho. 2. **A Lei 13.467/17, da reforma e modernização da legislação trabalhista, aplicável aos contratos vigentes a partir de 11/11/17, veio a traçar parâmetros específicos do que se pode (15 hipóteses), ou não (30 hipóteses), negociar e flexibilizar, em relação à legislação trabalhista (CLT, arts. 611-A e 611-B), inclusive no que respeita ao intervalo intrajornada, e nela também foi explicitada a**

²⁵⁰ As normas de direito materiais aplicáveis obedecem às leis vigentes no momento.

teoria do conglobamento, bem como a natureza não ligada à medicina e segurança do trabalho das normas ligadas à jornada de trabalho. 3. In casu, o TRT da 4ª Região, em 18/03/19, considerando a petição que noticiou o êxito na negociação direta entre as Partes, homologou o acordo avençado, com ressalvas do Parquet, que, no presente apelo, almeja a exclusão da Cláusula 10ª da CCT de 2018/2019, ao prever que "as empresas poderão adotar a jornada de trabalho ininterrupta de 07h20min diários, sem redução e sem acréscimo salarial e/ou gratificação de hora extraordinária". **4. A matéria em apreço se resolve pela observância das disposições constitucionais e da novel legislação trabalhista, considerada, ainda, a ratio decidendi do precedente STF-RE 590.415-SC (Rel. Min. Roberto Barroso, julgado em 30/04/15) no sentido de se respeitar a autonomia negocial coletiva, nos termos do art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da CF, nas ações anulatórias de cláusulas de ACT/CCTs, estabelecendo os parâmetros a serem seguidos em matéria de negociação coletiva, fixando a tese geral de que deveria ser respeitada a vontade coletiva dos trabalhadores e empregadores, plasmada em instrumentos normativos negociados, em face do princípio da boa-fé.** 5. No voto do saudoso Min. Teori Zavaski nesse leading case, adotou-se explicitamente a teoria do conglobamento, segundo a qual o acordo e convenção coletivos são fruto de concessões mútuas, cuja anulação não pode ser apenas parcial em desfavor de um dos acordantes nem depender de explicitação de vantagens compensatórias à flexibilização de direitos. 6. Não bastasse tanto, ainda que superada a tese supracitada, do cotejo entre a proposta de revisão das cláusulas apresentadas na exordial pelo Sindicato obreiro e aquelas acordadas judicialmente, verifica-se a existência de vantagens compensatórias no instrumento coletivo referentes aos benefícios concedidos aos empregados, tais como: a) o plano de saúde previsto no caput da cláusula 26ª, no sentido de que "será concedido aos trabalhadores um plano de saúde individual - PLANO AMBULATORIAL PRATA (Saúde Maior) -, sem qualquer ônus aos obreiros", o que representa custo significativo para as Empresas, porém, com inequívoca proteção à saúde do trabalhador, vindo ao encontro dos anseios da categoria profissional, como constou na justificativa inserta na exordial, no aspecto; b) o pagamento do "13º Vale Refeição", o pagamento ao "funcionário afastado por auxílio doença, o correspondente vale alimentação do mês do início do benefício, acrescido de um mês complementar" e o pagamento do vale alimentação aos funcionários, "quando o mesmo estiver no gozo das férias" (cfr. cláusula 6ª, §§ 1º, 4º e 5º, respectivamente). Tal situação está alinhada ao precedente da SDC desta Corte (cfr. TST- RO-22201-91.2016.5.04.0000, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 22/03/19). 7. Por fim, não há de se falar na suposta afronta à Súmula 437 do TST, uma vez que: **a) as suas disposições regem situação preterida à vigência da Lei 13.467/17, o que não se amolda ao presente caso**, em que as cláusulas convencionais foram homologadas judicialmente em 18/03/19, daí porque tenho por constitucionalmente válida a cláusula 10ª da CCT em apreço, desde que adaptada à Lei 13.467/17; **b) a Súmula 437, II, do TST contraria o precedente vinculante do STF, ao considerar infensa à negociação coletiva norma da CLT disciplinadora de jornada de trabalho.** 8. No entanto, em que pese a possibilidade de flexibilização, in casu, merece ser dado provimento parcial ao recurso, determinando-se a adequação da redação da Cláusula 10ª da CCT em apreço, ao disposto no art. 611-A, III, da CLT, garantindo-se o intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos. Recurso ordinário provido em parte.²⁵¹

²⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 220038320185040000. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho: DEJT, 4 nov. 2019. Disponível em: <

O assunto não se encontra ainda consolidado, o que gera insegurança jurídica. Por tratar-se de uma disposição nova e que só é aplicável em contratos de trabalho após a vigência da Reforma Trabalhista, ou seja, 11.11.2017, não há um grande número de ações sobre essa temática julgadas no TST. A tendência, pelo precedente já extraída, é que a Corte Superior trabalhista se curve ao dispositivo de lei e entendimento do STF, acerca da possibilidade de redução e supressão de direitos, por meio de negociação coletiva.

Foram propostas, no STF, 18 ADIs acerca da Reforma Trabalhista, de 2017, e em nenhuma delas, questionou-se o parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, mesmo existindo enunciados da magistratura trabalhista contrários à constitucionalidade e convencionalidade do dispositivo, assim como a doutrina majoritária defende que o intervalo intrajornada é medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os artigos 611-A e 611-B da CLT, que foram introduzidos pela Lei n.º 13.467/2017, objetivaram a modernização do Direito do Trabalho brasileiro, fomentando a autonomia privada coletiva, inclusive delimitando, de forma taxativa, as hipóteses em que a negociação coletiva prevalece sobre a legislação.

Dentre as matérias em que o legislador decidiu como passíveis de flexibilização, encontra-se o intervalo intrajornada, desde que “respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”. Todavia, em tentativa de não esbarrar no art. 7º, XXII, da CF/88, decidiu o legislador por retirar da norma, seu caráter tutelar à saúde, higiene e segurança do trabalhador, ignorando, de tal forma, os estudos da área médica realizados ao longo de décadas, assim como a posição majoritária da doutrina, não observando que os reflexos dessa medida afrontam outros dispositivos constitucionais, além de afrontar convenção internacional, que versa sobre direitos humanos. Logo, respondida a primeira problemática elencada na introdução.

Observou-se, através do estudo comparado, que alguns dos países ocidentais, que ostentam o *status* de figurar entre as melhores economias de seus respectivos continentes, são mais flexíveis que o Brasil quanto ao descanso durante a jornada do trabalho, possuindo legislações que fomentam o exercício da autonomia privada, seja individual ou coletiva. Embora alguns desses países não possuam previsão mínima dessa pausa, como os Estados Unidos e Argentina, ou até mesmo possuam tempo inferior a 30 minutos, como a Espanha e a França, todos os países estudados se diferenciam do Brasil, por gozarem da plena liberdade sindical (Convenção 87 da OIT), possibilitando, ao menos, em tese, uma maior representatividade do trabalhador.

No estudo do direito estrangeiro, também se pode concluir que, em alguns países, com destaque ao Chile, a fiscalização por órgão competente, no caso o Ministério do Trabalho, é rigorosa, assim como as atividades penosas possuem intervalos diferenciados.

A França, muito embora, possua um intervalo intrajornada mínimo de 20 minutos, tem uma jornada de trabalho, em regra, de 6 horas por dia, enquanto, na

regra da maioria dos países, a jornada diária é de 8 horas. Além disso, as negociações coletivas não podem ocorrer em condições prejudiciais ao trabalhador.

Em Portugal, assim como no Brasil, a lei prevê um intervalo intrajornada mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, todavia, com autorização de autoridade competente, pode reduzir, suprimir, excluir ou aumentar a pausa no curso da jornada de trabalho. Assim como a França, há expressa previsão que proíbe acordos derogatórios de direitos. Portanto, respondendo a duas problemáticas na introdução desta obra, comprovou-se que não pode ser aceita a norma coletiva derogatória de direitos fundamentais, sendo que este deve ser justamente o limite da autonomia privada, seja ela individual ou coletiva.

Extraiu-se que, não há necessidade de que a lei seja rigorosa ao ponto de exigir que, em todos os trabalhos superiores a 6 horas, conceda-se o mínimo de 1 hora de intervalo, assim como exigir uma pausa de 15 minutos, para jornada superior a 4 horas e até 6 horas. Não há retrocesso social, em suprimir ou reduzir esses institutos, desde que seja observado cada caso concreto. Como demonstrou a pesquisa, o excesso de intervalo, dependendo das peculiaridades do serviço e do meio ambiente de trabalho, também pode ser lesivo ao empregado, gerando dano existencial. Houve êxito, portanto, em responder mais uma problemática.

O ponto de equilíbrio nesse instituto, de forma a compatibilizar com nosso ordenamento jurídico e promover a almejada modernização do direito laboral, poder-se-ia ser a redução do mínimo legal previsto, diretamente no artigo 71, da CLT, concedendo maior autonomia as partes e aos entes sindicais para negociação, em contrapartida, impor a necessidade de fiscalização e homologação do Ministério do Trabalho para que tenha validade o acordo entabulado, após minuciosa observação do caso concreto e suas peculiaridades. Além disso, a exemplo de França e Portugal, impor a impossibilidade de acordos derogatórios de direito.

Para que tudo isso seja possível, o primeiro passo seria o avanço do direito coletivo do trabalho brasileiro, ratificando a Convenção n.º 87 da OIT, adotando a pluralidade sindical, permitindo, de tal forma, o fortalecimento dos sindicatos e a livre concorrência no exercício da defesa dos interesses, tanto dos trabalhadores quanto patronais. Esta pesquisa responde a última problemática indicada no início deste trabalho.

Observa-se que essa proposta não altera o caráter de saúde, higiene e segurança do trabalhador, pois, haveria interferência do poder público para garantir a razoabilidade do negociado na esfera privada, sendo homologada a vontade das partes quando o caso concreto não apresentar riscos à saúde do trabalhador, como já ocorria por força do §3º, do artigo 71, da CLT, que ainda se encontra vigente, porém, pode ser inaplicado por força do artigo 611-A, III, da CLT. Dessa maneira, haverá a redução dos riscos inerentes ao trabalho, respeitando o art. 7º, XXII, da CF/88.

O estudo realizado obteve êxito em comprovar a impossibilidade de retirar do descanso, no curso da jornada de trabalho, sua imperatividade e seu caráter de norma de ordem pública, pela possibilidade de impactar diretamente na saúde do trabalhador. Por tal motivo, há objeção, por parte da doutrina, quanto à constitucionalidade e convencionalidade do artigo 611-B, parágrafo único, da CLT. De igual modo, há resistência, com relação ao entendimento do poder judiciário, quanto à possibilidade do negociado se sobressair ao legislado, no instituto do intervalo intrajornada, vez que gera, como reflexo, enorme insegurança jurídica no país, tendo em vista a dicotomia entre a aplicação da nova regra entre os Tribunais inferiores e Superior, onde aqueles entendem não aplicável e este possível.

Embora o STF já possua o entendimento de que é possível a negociação coletiva reduzir e suprimir direitos dos trabalhadores, assim como o Tribunal Superior do Trabalho já possua precedente que viabiliza tal possibilidade de aplicação do artigo 611-A, da CLT, o que reflete na plena aplicação do parágrafo único, do dispositivo 611-B, do diploma, a temática ainda não se esgotou.

Espera-se que a modernização do Direito do Trabalho continue ocorrendo, pois, é uma necessidade. O direito é dinâmico, não estático. A globalização e a evolução tecnológica exigem, cada vez mais, mudanças e flexibilizações. Porém, flexibilizar não pode se confundir com desregulamentar, devendo os direitos fundamentais permanecer invioláveis.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**: promulgada em 23 de maio de 1949. Disponível em: < <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. > Acesso em: 6 de abr. 2020.

ALEMANHA. **A indústria alemã**. Seis dados convincentes. Disponível em: < <https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/a-industria-alema-os-mais-importantes-dados-e-fatos> >. Acesso em: 6 abr. 2020.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)**. Disponível em: < https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf >. Acesso em: 18 maio 2020.

ANAMATRA. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat)**. Disponível em: < https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf >. Acesso em: 18 maio 2020.

ARGENTINA. **Constitución de La Nación Argentina (22 de agosto de 1004)**. Disponível em: < <http://www.constitution.org/cons/argentin.htm> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

ARGENTINA. **Decreto Regulamentar n.º 16.115/33**. Reglamentacion de La Ley 11.544 sobre jornada legal del trabajo. Disponível em: < <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63369/texact.htm> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

ARGENTINA. **Ley 11.544**. Jornada de Trabajo. Disponível em: < <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

ARGENTINA. **Ley 20.744**. Regimen de contrato de trabajo. Disponível em: < <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> >
Acesso em: 25 abr. 2020.

ALVES, Hélio Gustavo; CAROLINO, Eline Débora Teixeira. O papel dos acordos e das negociações coletivas na consolidação do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise comparativa entre a ordem jurídica brasileira e a portuguesa. *In*: ALVES, Hélio Gustavo *et. al.* **Direito do trabalho e previdenciário comparado – Brasil x Portugal** -. Curitiba: Juruá, 2019, p. 35-52.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. Ed. Ver. Ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. – Nova ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Texto constitucional promulgado em 18 de setembro de 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm >. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 15 de março de 1967. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm >. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas

pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo n.º 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n.ºs 1 a 6/1994. 40.ed. com índice. Brasília: Centro de Documentação e Informação (CEDI), 2013. 464 p. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html >. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República, Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em 26 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm >. Acesso em: 29 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto n.º 33.196, de 29 de junho de 1953.** Promulga a Convenção número 98, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 1 de junho de 1949. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1953/D33196.html >. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto n.º 58.829, de 14 de julho de 1966.** Promulga a Convenção número 103, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a proteção da maternidade. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm >. Acesso em: 11 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986.** Promulga a Convenção número 148, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Meio Ambiente de Trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), concluída em Genebra, em 20 de junho de 1977. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d93413.htm >. Acesso em: 29 mar. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF, 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm >. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. **Subsecretaria de Inspeção do Trabalho** – Normas Regulamentadoras (NR). Disponível em: < <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao-sst/normas-regulamentadoras?view=default> >. Acesso em 8 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI n.º 5.749. Relator Ministro Edson Fachin: **DJe**, 16 abr. 2020. Disponível em: < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162> >. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 590.415-SC. Relator Ministro Luís Roberto Barroso: **DJe**, 29 maio. 2015. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152> >. Acesso em: 6 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante n.º 40.** Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=40.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes> >. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 220038320185040000. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho: **DEJT**, 4 nov. 2019. Disponível em: < <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=130569&anoInt=2019> >. Acesso em: 6 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Secretaria-Geral Judiciária**. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. – Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015, p.68.

CABRAL, Angelo Antonio. **Direito ambiental do trabalho na sociedade do risco**. Curitiba: Juruá, 2016.

CAMERINI, Ana Paula. **Doenças ocupacionais decorrentes das relações de trabalho e os seus reflexos jurídicos**: a saúde do trabalhador sob a ótica da legislação brasileira. 2016. Disponível em: < <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3764/Ana%20Paula%20Camerini.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 13 maio. 2020.

CARNEIRO, Caroline Costa. **Reforma trabalhista**: uma abordagem sobre a prorrogação da jornada em ambientes insalubres e a redução do intervalo intrajornada. São Lucas Centro Universitário, Ji-Paraná, 2019. Disponível em: < <http://repositorio.saolucas.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3285/Caroline%20Costa%20Carneiro%20%20%20Reforma%20Trabalhista%20Uma%20Abordagem%20Sobre%20A%20Prorroga%C3%A7%C3%A3o%20Da%20Jornada%20Em%20Am.pdf?sequence=1> >. Acesso em: 14 maio. 2020.

CHILE. **Constitución Política de la República de Chile: Constitución 1980**. Disponível em: < <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> > Acesso em 7 abr. 2020.

CHILE. **D.F.L. Núm. 1**. fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo. Santiago, 31 de julio de 2002. Disponível em: <http://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2014-03-04&p=> Acesso em 1 abr. 2020.

CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda; VAREJÃO, Mariana Cavarra Bortolon. A proteção à maternidade: uma análise à luz da Convenção 103 da OIT e da Lei n. 13.467/2017. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 38-57, ago. 2019. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162914/2019_corseuil_flavia_protecao_maternidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acesso em: 20 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo, LTr, 2019.

DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel. **Jornada de trabajo y descansos: análisis doctrinario y jurisprudencial**. 1ª ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013.

ESPAÑA. **Constitución Española de 1978**. Sancionada por S. M. el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978. Disponível em: < <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> >. Acesso em: 2 abr. 2020.

ESPAÑA. **Ley 3/2012, de 6 de julio**. *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>>. Acesso em: 1 out. 2018.

ESPAÑA. **Ley 8/1980, de 10 de marzo**. Estatuto de los Trabajadores. Publicado em 14 de marzo de 1980. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683> >. Acesso em: 2 de abr. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**. Estatuto de los Trabajadores. Publicado em 29 de marzo de 1995. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730> >. Acesso em: 2 de abr. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Estatuto de los Trabajadores, texto refundido. Entrada en vigor 13 de noviembre de 2015. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> >. Acesso em: 2 de abr. 2020.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. Relações entre negociado e legislado: art. 611-A e art. 611-B da CLT. *In*: MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas** / Nelson Mannrich, coordenador. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 169-175.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**, v. 3, 2018, p. 1-40.

FILETI, Narbal Antônio Mendonça. O princípio da proibição de retrocesso social. Breves considerações. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, 2009. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/12359> >. Acesso em: 18 maio 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 15. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

FORGANES, Emmerson Ornelas. Prevalência do acordo sobre a convenção coletiva: vigência, eficácia e ultratividade de efeitos. *In*: MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas** / Nelson Mannrich, coordenador. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 175-181.

GAIA, Fausto Siqueira. Negociação Coletiva de Trabalho: Limites e Fundamentos Sociais. **Revista Jurídica Direito & Paz**, 2017, p. 3-17. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Dir-Paz_n.36.01.pdf>. Acesso em: 5 out. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo; Gunther, Noeli Gonçalves. A Crise Econômica, a negociação coletiva, o princípio da solidariedade e o trabalho decente. In: Azevedo, André Jobim de (coord.). **Direito do trabalho** – XIV Jornada Luso-Hispano-Brasileira. Curitiba: Juruá, 2010, p. 191-218.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Rerum Novarum** – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção** – A salvaguarda do trabalhador. 1ª ed. (2003), 5ª reimpr. / Curitiba: Juruá, 2012. 196.

HUFFPOST. **The Origin of the 8 Hour Work Day and Why We Should Rethink It**. Disponível em: < https://www.huffpost.com/entry/the-origin-of-the-8-hour-_b_4524488 > Acesso em: 16 fev. 2020.

ILO - International Labour Organization. **ILOSTAT the leading source of labour statistics**. Disponível em: < https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page33.jspx?locale=EN&MBI_ID=541&_afLoop=10730220509119969&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26locale%3DEN%26_afrLoop%3D10730220509119969%26MBI_ID%3D541%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D37qxuwbgn_86 > Acesso em: 1 abr. 2020.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução: João Baptista Machado. – 8.ª ed. – São Paulo: Editora WMK Martins Fontes, 2009.

KLEIN, Mônica Monteiro. **Reduzir a jornada de trabalho para ajudar nosso planeta?**. 1.ed. – São Paulo: Matrix, 2014.

LABUTA – Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência. **Breve introdução ao Direito do Trabalho alemão**: artigo 611ª do BGB e os direitos do empregado. Disponível em: < <https://uerjlabuta.com/2020/03/04/breve-introducao-ao-direito-do-trabalho-alemao-artigo-611a-do-bgb-e-direitos-do-empregado/> > Acesso em: 31 mar. 2020.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 23. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 26. Ed., ver., ampl., e atual. – São Paulo: Malheiros, 2018.

MARANGONI, Maurício José Mantelli. **As relações de trabalho na economia globalizada**. Campinas, SP: Millennium Editora, 2008.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Intervalo para fumar. **Repertório de Jurisprudência - IOB**, v. 13, p. 3, 2014. Disponível em: < http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20311_miolo.pdf >. Acesso em: 16 abr. 2020.

MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva**: perspectivas contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018.

MAZZUCCONI, Carolina San Martin. **Derecho del trabajo: transformaciones ante la crisis**. Curitiba: Juruá, 2016.

MÉXICO. **Constitucion de Mexico de 5 de Febrero de 1917**. Disponível em: <<https://web.archive.org/web/20110723210409/http://constitucion.rediris.es/principal/constituciones-mexico1917.htm>> Acesso em: 25 mar. 2020.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MODANÊS, Carlos. Empregada tem Direito a dois Intervalos para Amamentação Durante a Jornada de Trabalho. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://carlosmodanesdossantos.jusbrasil.com.br/artigos/557174004/empregada-tem-direito-a-dois-intervalos-para-amamentacao-durante-a-jornada-de-trabalho?ref=topic_feed>. Acesso em 11 abr. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NEGT, O. **Tempo e lavoro**. Roma, Lavoro, 1988.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano** – 1972. Disponível em: <https://apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972_Declaracao_Estocolmo.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 87** - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: <

https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm >. Acesso em 13 abr. 2020.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado** – Incluindo noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário. 7ª ed. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa de 1976**. Disponível em: Disponível em: < <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> >. Acesso em: 5 maio 2020.

PORTUGAL. **Lei 7/2009, de 12 de fevereiro**. Código do Trabalho de Portugal. Disponível em: < <https://dre.pt/application/file/602193> >. Acesso em: 5 maio 2020.

PROCURADORIA GERAL DISTRITAL DE PORTO. **O que são as contra-ordenações, contravenções e transgressões?**. Disponível em: < <https://www.pgdporto.pt/proc-web/faq.jsf?ctxId=85&subCtxId=86&faqId=950&show=&offset=> >. Acesso em: 6 maio 2020.

REMÉDIO, José Antonio; REMÉDIO, Davi Pereira. Direitos fundamentais difusos e coletivos e equidade. *In*: Richard P. Kim e outros (Org.). **Direitos Fundamentais Coletivos e Difusos** – Questões Sobre A Fundamentalidade. 1ed. São Paulo: Verbatim, 2012, p. 47-67.

RIBEIRO, Claudirene Andrade. **Meio ambiente do trabalho**: responsabilidade civil por dano moral coletivo na atividade frigorífica. Curitiba: Juruá, 2017.

ROCHA, Solange de Holanda. **Riscos ambientais laborais e proteção jurídica acidentária**. Curitiba: Juruá, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Lumen, 2018.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; ELIZEU, Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região, v. 65, n. 100, t. 1, p. 83-116, jul./dez. 2019. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169510/2019_santos_michel_coletivizacao_acidentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acesso em: 14 maio 2020.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. Ed. Ver. E atual. – Salvador: Ed. Juspodium, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Gabriela Marques. **Liberdade sindical**: estudo comparativo entre o tratamento jurídico aplicado no Brasil e na Argentina. Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2019.

SILVA, Telma Regina. **Jornada de trabalho**: comparativo entre Brasil e Argentina. Jusbrasil, 2015. Disponível em: < <https://telmars.jusbrasil.com.br/artigos/215397196/jornada-de-trabalho> >. Acesso em: 25 abr. 2020.

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais**. Curitiba: Juruá, 2010.

SOARES, Aneliza Oscar Cunha. **Direito à Negociação Coletiva como Instrumento da Efetividade de Direitos Fundamentais**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. Disponível em: < <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34203/direito-a-negociacao-coletiva-como-instrumento-da-efetividade-de-direitos-fundamentais> >. Acesso em: 7 abr. 2020.

SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. **Flexibilização dos direitos trabalhistas & o princípio da proibição do retrocesso social**. Curitiba: Juruá, 2011.

STÜRMER, GILBERTO. O sistema sindical brasileiro na Constituição de 1988 e suas diferenças básicas na ibero-américa. *In*: AZEVEDO, André Jobim de *et al.* (coord.). **Direito do trabalho** – XIV Jornada Luso-Hispano-Brasileira. Curitiba: Juruá, 2010, p. 127-144.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade. Teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2018.

TORRES, Vivian de Almeida Gregori. **Acesso à justiça: instrumentos do processo de democratização da tutela jurisdicional**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **A Reforma Trabalhista e o “sonho americano”**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/06/a-reforma-trabalhista-e-o-201csonho-americano201d-1>. Acesso em 7 abr. 2020.

TUMA, Márcio Pinto Martins. **Ampliação do intervalo intrajornada: um dano existencial**. São Paulo: LTr, 2016.

VATICANO. **Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários (15 de maio de 1892). Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> Acesso em 16 fev. 2020.