



UNICEPLAC

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Direito

Trabalho de Conclusão de Curso

Hipótese de Redução do Intervalo Intra jornada do Artigo 611-A, III da CLT:
reflexos negativos na saúde mental do obreiro

Gama-DF

2021

MARIA ISABELLE DE FREITAS LIMA

**Hipótese de Redução do Intervalo Intra jornada do Artigo 611-A, III da CLT:
reflexos negativos na saúde mental do obreiro**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. MSc José Paes de Santana

Gama-DF

2021

MARIA ISABELLE DE FREITAS LIMA

Hipótese de Redução do Intervalo Intra-jornada do Artigo 611-A, III da CLT:
reflexos negativos na saúde mental do obreiro.

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 19 de novembro de 2021.

Banca Examinadora

Prof. MSc José Paes de Santana
Orientador

Prof. Doutor Luis Felipe Perdigão de Castro
Examinador

Prof. Me Caroline Lima Ferraz
Examinador

Hipótese de Redução do Intervalo Intra jornada do Artigo 611-A, III da CLT:
reflexos negativos na saúde mental do obreiro.
Maria Isabelle de Freitas Lima

Resumo:

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) houve diversas mudanças no ordenamento jurídico. Dentre tais alterações, no presente artigo será analisado especificamente o dispositivo 611-A, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como outros artigos relacionados, com o objetivo de inferir os possíveis reflexos negativos na saúde mental do obreiro decorrentes da redução do intervalo intrajornada. Tal premissa surge, a priori, do direito do trabalhador “à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” como disposto no artigo 7º inciso XXII, da Constituição Federal de 1988. Para tanto, será feita uma análise sucinta dos principais elementos que englobam tal tema, baseando-se em diversos estudos científicos a respeito, bem como na Carta Magna e principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Intervalos para Descanso. Reforma Trabalhista. Redução dos Riscos Inerentes ao Trabalho. Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho.

Abstract:

With the advent of the Labor Reform (Law 13,467/2017), there were several changes in the legal system. Among such changes, this article will specifically analyze the provision 611-A, III of the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as other related articles, in order to infer the possible negative effects on the mental health of the worker resulting from the reduction of the intraday break. This premise arises, a priori, from the worker's right “to reduce the risks inherent to work, through health, hygiene and safety standards” as provided for in article 7, item XXII, of the 1988 Federal Constitution. a succinct analysis of the main elements that comprise this theme, based on several scientific studies about it, as well as on the Magna Carta and mainly on the Consolidation of Labor Laws.

Keywords: Rest breaks. Labor Reform. Reduction of Inherent Risks at Work. Health, Hygiene and Safety at Work.

1. INTRODUÇÃO

Quando se busca desmembrar e expor um conteúdo tão sensível, deve-se fazer uma pergunta essencial: 'Para que estudar isso?'. A ideia principal é partir do todo para se chegar ao âmago de uma questão. Em se tratando de Direito do Trabalho, automaticamente surgem diversas questões que dizem respeito à relação empregado e empregador no ambiente laborativo, mas além disso, o reconhecimento daquele como um Direito Humano, o qual possui suas particularidades e especificidades. Em contrapartida, a aplicação prática em alguns casos torna-se um verdadeiro dilema que necessita ser analisado e discutido. Diante do atual cenário e considerando tanto o contexto histórico do trabalho e as conquistas no âmbito jurídico que trouxeram garantias fundamentais ao obreiro, esse estudo tem como base a ergonomia do trabalho e justifica-se na proeminência de apresentar as implicações referentes às alterações ocorridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), advindas da Reforma Trabalhista, lei 13.467/17.

As mencionadas implicações vão desde a constitucionalidade da referida lei, até possíveis afrontas aos direitos protegidos pela ordem social constitucional. Entre tais direitos estão o direito à saúde, ao trabalho digno e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O que se busca aqui, é compreender até que ponto o permissivo legal de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, por meio de acordo individual, afronta a garantia da redução de riscos inerentes ao trabalho, bem como o direito à saúde. Para tanto, faz-se necessário traçar um comparativo entre o intervalo intrajornada antes e após a Reforma Trabalhista, bem como discorrer sobre os impactos das condições de trabalho na saúde mental do obreiro.

Ao discorrer sobre os impactos das condições de trabalho na saúde mental do obreiro, serão utilizadas algumas obras e artigos de diferentes autores, com o objetivo de apresentar estudos e posicionamentos distintos no tangente a essa questão. Traçando um comparativo entre o intervalo intrajornada antes e após a Reforma Trabalhista e as discussões engendradas, serão utilizados artigos de Lei, súmulas e afins, uma vez que tal fundamentação necessita da apresentação de fatos concretos existentes no ordenamento jurídico. Em sede de apresentação de dados que demonstram o crescimento proporcional da produtividade no ambiente de trabalho em

conexão com a concessão de intervalos durante o período de trabalho, serão citados artigos científicos que tratam do assunto em pauta.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO

Desde os primórdios da invenção da escrita até o marco inicial da Idade Média houve a exploração do trabalho escravo de forma que os mais ricos e poderosos dominavam os mais pobres e muitas vezes vencidos em batalhas. O modelo escravo permitia a supressão de garantias trabalhistas bem como de direitos básicos que existem atualmente, como por exemplo o recebimento de salário como contraprestação do labor realizado. Além do período mencionado, a escravidão esteve presente em outras épocas e sociedades, situação que impedia a liberdade recíproca nas relações de trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Levando em consideração que à época da escravidão no Brasil não haviam direitos consolidados uma vez que o trabalho não podia ser considerado como livre, as relações de emprego só começaram de fato a surgir após a cessão formal da submissão de mão de obra escrava (DELGADO, 2019). No Brasil, a escravidão se estendeu desde a colonização, quando os portugueses tomaram o poder das terras, até a promulgação da Lei Áurea no ano de 1888, onde se formalizou a abolição da escravatura (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019). Dessa forma, o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho livre no final do século XIX, sendo que inicialmente e de forma predominante, tais trabalhos eram destinados a brancos e imigrantes no Brasil. Essa substituição/transição foi usada em diversas obras no sentido de delimitar esses dois grandes períodos que marcaram a história do direito do trabalho, sendo o segundo (trabalho livre) considerado como o início da atividade laborativa efetiva (LARA, 1998).

Nessa mesma linha, mostra-se interessante discorrer brevemente a respeito do contexto histórico no qual se desenvolveu o labor. A história do trabalho em si não tem como sinônimo a história do direito do trabalho. A primeira se refere ao cenário social e a evolução das formas diferentes de trabalho, além do seu desenvolvimento tendo em vista as particularidades de época e sociedade. Já a segunda abrange a conjuntura de evolução das normas, processo que se deu de forma lenta quando se trata das conquistas alçadas por parte do trabalhador; situação que deve ser analisada

considerando a ótica das sociedades em que se encontrava a relação de trabalho para que se haja uma compreensão maior (NASCIMENTO, 2014).

Um marco importante na história do trabalho foi o processo de Revolução Industrial, que se deu muitos anos após a instituição de outros modelos trabalhistas, tendo ocorrido a substituição do trabalho manual pela operação de máquinas, as quais eram operadas pelos mesmos trabalhadores de outrora, que agora passariam a realizar atividades distintas. Nesse mesmo contexto, houve a possibilidade de inserção de mulheres e crianças no ambiente laborativo, uma vez que não era mais necessária a realização de certos tipos de atividades que demandam força e habilidades específicas. Dessa forma, a supressão de direitos e a redução de salários tornou-se muito mais comum (TEIXEIRA; SOUSA, 1985).

Juntamente com as mudanças ocasionadas pela Revolução Industrial, a produção de bens passou a figurar em larga escala, situação que levou ao acúmulo de capital. Tais mudanças se tornaram possíveis em decorrência de diversos fatores, tais como: a divisão do trabalho por categorias e funções, o conceito de desenvolvimento econômico atrelado ao avanço tecnológico e o aumento da produção laboral. Com mais mão de obra e menos necessidade de habilidades específicas, o produtor poderia expandir a distribuição de bens e serviços, fazendo com que o capitalismo expandisse (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

É importante frisar, nesse sentido, que com a incorporação dos novos objetos de trabalho surgiu a necessidade de adaptação por parte dos obreiros, de forma que deveriam submeter-se às máquinas e realizar o trabalho não mais de acordo com suas habilidades, e sim de acordo com suas capacidades de adequação ao novo modelo de laboração. Essa adequação igualou os trabalhadores que agora se tornaram operários, devendo se adequar para laborar à serviço das máquinas, que trabalhavam de forma mais rápida e simplificada (TEIXEIRA; SOUSA, 1985). Ainda nesse período, as más condições de trabalho e o ambiente no qual os operários estavam inseridos suscitaram graves riscos à saúde destes, bem como o agravamento de doenças que foi atribuído aos fatores mencionados. Além das péssimas condições nas quais se encontravam, tais trabalhadores muitas das vezes sofriam com o não recebimento de salário e diversas outras irregularidades que não possuíam amparo legal; situação que tornava sem valia a demanda destes (NASCIMENTO, 2014).

Segundo Oliveira e Godoy (2017), o êxodo rural decorrente da substituição do trabalho manual em sua maioria, promoveu uma grande concentração de pessoas nos

centros urbanos. Os serviços artesanais e que outrora demandavam tempo, habilidade e experiência, agora seriam realizados por máquinas, de forma muito distinta. Ocorre que, pela escassez de trabalho na área que antes executavam, tais trabalhadores começaram a buscar emprego nas cidades, situação que afetou diretamente o valor da mão de obra, reduzindo-o gravemente, uma vez considerado o grande número de desempregados.

Nesse sentido, com as mudanças decorrentes da Revolução Industrial surgiram os proletários, os quais deixaram o trabalho no campo para trabalhar nas grandes cidades, operando máquinas e se dedicando ao trabalho urbano. A demanda havia aumentado como consequência dos novos meios de produção, dessa forma as jornadas de trabalho se estendiam por longos períodos, devendo os trabalhadores se adequarem a jornadas degradantes. A situação de pobreza se alastrou nas cidades considerando a expansão da produção e industrialização. Em decorrência da exploração exacerbada da mão de obra proletária, os trabalhadores não possuíam nenhum amparo, de forma que dispunham de toda sua força de trabalho e eram levados à exaustão (MIRANDA, 2012).

Tendo em vista que a partir da Revolução Industrial o modelo de trabalho seria completamente modificado, nota-se, dessa forma, o surgimento de características que vemos até hoje no âmbito laborativo. A onerosidade está associada à contraprestação em espécie do trabalho prestado, e logo se tornou um dos primeiros atributos relacionados ao vínculo empregatício. Outra característica que pode ser visualizada é a subordinação e habitualidade, sendo a primeira decorrente do recebimento de ordens por parte do empregador, bem como a submissão em relação aos aspectos gerais do trabalho; e a segunda referente à rotina que passou a ser exigida do empregador, o que tornou o serviço habitual e padronizado em relação aos horários (OLIVEIRA; GODOY, 2017).

2.1. A evolução do direito trabalhista no Brasil

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), até o ano de 1888 havia a predominância do trabalho escravo no Brasil, fato que impossibilitava a criação e efetivação de leis trabalhistas. Sendo assim, somente após a promulgação da Lei Áurea que as relações de trabalho puderam avançar no âmbito social. No ano de 1903 foi promulgada a lei que permitia a organização sindical, tendo esta

impulsionado outras leis benéficas aos trabalhadores que surgiram desde então; sendo os anos de 1930, 1934, 1943 e 1988 significativos na história do Direito do Trabalho (MIRANDA, 2012).

Inicialmente, no período que se estende até o ano de 1930 houveram mudanças gradativas e significativas, sendo muitas dessas conquistadas por meio de greves. Entre tais mudanças inclui-se o aumento salarial e as melhorias nas condições trabalhistas. Além disso, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Entre 1930 a 1933, surgiram inúmeras leis que suscitaram melhorias na vida dos trabalhadores. Em 1934, com a promulgação de uma nova Carta Constitucional, uma das principais inovações se deu em relação à proteção do trabalhador e a melhoria nas condições trabalhistas. No ano de 1937, nasce uma nova Constituição juntamente com a ascensão do Estado Novo, modificando a situação do Brasil de forma drástica e acompanhada de promessas que mudariam de forma veemente o cenário da época (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Apesar de algumas conquistas que surgiram no âmbito laborativo com as Cartas de 1934 e 1937, houve a implantação de dispositivos que não podem ser considerados benéficos aos trabalhadores, uma vez que interferiam de forma direta na relação de trabalho, impedindo que estes pudessem se manifestar a respeito de suas discordâncias; como por exemplo a proibição de greves; *in verbis*:

Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock out* são declarados recursos anti sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. (BRASIL, 1937).

Embora o período de 1937 não tenha sido dos melhores em relação ao exercício de direitos assegurados constitucionalmente, foram mantidos direitos específicos que já haviam sido positivados pela Carta de 1934, além da Justiça Trabalhista. Já no ano de 1940 a adoção do modelo de salário mínimo e as novas disposições a respeito dos sindicatos trouxeram importantes inovações; mas o cenário só mudaria de fato a partir do ano de 1943, onde seriam consolidadas em um texto legislativo, as leis que viriam a reger o trabalho (BETAT, 2005). A CLT assegura direitos como: carteira de trabalho, jornada de trabalho e hora extra, 13º salário, férias,

FGTS, seguro desemprego, vale transporte, abono salarial, licença maternidade, aviso prévio, adicional noturno, assistência médica e alimentação (não obrigatório), entre outros. Tais benefícios são assegurados aos trabalhadores que atuam sob o regime da CLT (artigo 3º), os quais se resumem em: habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação (FREITAS *et al.*, 2020).

Já no ano de 1943, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se uma nova fase no ramo do Direito Trabalhista. Nesse período foram implantadas medidas que protegem mulheres e crianças, além de benefícios aos trabalhadores em geral. Houve disposição a respeito também da questão acidental no âmbito trabalhista, gerando assim, uma segurança maior aos obreiros (BETAT, 2005). De acordo com Delgado (2013), além da CLT, surgiram outras leis que dispunham a respeito do trabalho, as quais tratavam sobre classes de trabalhadores específicos. Implantadas com o intuito de legalizar e formalizar tais profissões, muitas dessas leis acabaram por suprimir alguns direitos referentes aos trabalhadores que atuam sob regime da CLT. Com a exigência de assinatura da Carteira de Trabalho por parte dos empregadores, tornou-se possível que os trabalhadores pudessem exigir seus direitos de forma efetiva, uma vez que a CTPS poderia ser considerada um documento oficial que comprovaria o labor realizado, bem como suas peculiaridades e especificidades (BETAT, 2005)

Pode-se dizer também que a Constituição atual, promulgada no ano de 1988, apresenta conformidades em diversos aspectos com a CLT, no sentido de ratificar normas assecuratórias ao trabalhador. Nota-se, em síntese, que a CF/88 traz, entre suas disposições, o direito fundamental ao trabalho como direito humano; além da dignidade e cidadania, que se apresentam comumente atreladas (DELGADO, 2013).

Desde sua promulgação a CLT sofreu diversas alterações, sendo vigente até os dias de hoje e proporcionando inúmeras garantias aos trabalhadores. A razão principal para que houvesse a consolidação das leis trabalhistas vigentes foi a necessidade de sintetizar e tornar menos complexa a compreensão das diversas leis, uma vez que estas eram destinadas somente a certas categorias, e além disso se restringiam a determinados institutos (CEZAR, 2008). Com o reconhecimento dos direitos fundamentais e sociais pela Constituição de 1988, nasce um novo cenário no que tange aos direitos trabalhistas, uma vez que estes passam a ser incorporados ao rol dos direitos fundamentais. A segurança jurídica embutida nesse contexto oferece ao trabalhador a possibilidade de não só ter seus direitos resguardados, bem como

de provocar o Poder Judiciário caso estes não sejam respeitados. Além do benefício ao empregado, nota-se também uma segurança em relação ao empregador, uma vez que esse também fica protegido desde que esteja em conformidade com a lei, devendo atentar-se a todas as questões que envolvem a relação de trabalho (LEDUR, 2011).

Segundo Ledur (2011), as disposições trazidas pelo artigo 7º da CF/88 abrangem todos os trabalhadores, não sendo necessário o vínculo empregatício. Nota-se, portanto, uma diferenciação entre tal dispositivo e a CLT, uma vez que esta dispõe apenas a respeito dos empregados que laboram de acordo com os requisitos mencionados no artigo 3º da referida lei, quais sejam: a habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade (BRASIL, 1943).

2.2. O Direito Humano ao trabalho

Inicialmente, ao desmembrar a questão do direito ao trabalho como inserto no rol de direitos humanos, importa destacar que em sua essência, esta busca preservar a dignidade humana, abrangendo todas as questões que formam esse invólucro. Nota-se que, um dos princípios basilares do direito do trabalho está ligado ao fato de que este deve garantir ao trabalhador a preservação da saúde, tanto física quanto mental, além da boa convivência social. “Neste enleio, o não estabelecimento do tempo de trabalho ou da limitação efetiva da jornada de trabalho dos altos empregados, bem como ao direito à desconexão de suas atividades laborais, ainda promove a possibilidade de dano existencial” (ALVARENGA, 2020).

Comumente é considerado que a finalidade do Direito do Trabalho é, principalmente, a proteção da parte mais vulnerável da relação trabalhista, qual seja, o empregado. Ademais, aquele surge com a necessidade de regular a relação entre dinheiro e labor, situando-se entre o Estado e o mercado, e dispondo também, a respeito da relação entre classes e como esta reflete na vertente do capitalismo (MORAES, 2008).

A relação existente entre a questão do trabalho digno e do trabalho decente surge de uma premissa, qual seja: “o trabalho decente é definido como o trabalho capaz de garantir uma vida digna. Mas pode o trabalho, como paradigma de luta, ser digno (em seu sentido moral de promover reconhecimento)?” (ROSENFELD; PAULI, 2012). Nesse sentido, é interessante que se busque entender os elementos que

caracterizam a definição de vida digna, com a finalidade de compreender um pouco mais sobre as exigências que envolvem o trabalho sob a ótica dos direitos humanos.

Além de disposição na OIT, o Plano Nacional de Trabalho decente, constituído no ano de 2010, traz o conceito de trabalho decente como uma forma de auxiliar na erradicação da pobreza bem como promover a diminuição das desigualdades presentes na sociedade. Para tal, abrange um conjunto que pode ser considerado essencial, envolvendo segurança, liberdade, equidade e outros fatores que pesam como contributivos (BRASIL, 2010). Pode-se dizer que muitas das revoluções, bem como o processo denominado como lutas de classes, contribuíram de forma direta para as conquistas no Direito do Trabalho, como por exemplo a evolução do que se pode chamar de “igualdade jurídica”. Decerto, antes da elaboração e positivação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, há que se traçar uma evolução dos direitos até esse período, os quais influenciaram de forma direta no que viria a ser complementado ou criado; fato que se consumou em um período de grandes turbulências e urgência de grandes mudanças, refletindo um cenário pós guerra (SOARES, 2020).

Criada no dia 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, trouxe, em seu artigo 23, disposição concernente ao direito fundamental ao trabalho, declarando este como um direito inerente a todos os seres humanos, tendo como características a liberdade para escolha do emprego, condições justas e resguardo contra o desemprego. Ademais, protege a igualdade salarial para o mesmo tipo de trabalho, bem como remuneração digna que possa auxiliar tanto o empregado como a subsistência de sua família; e além disso, prevê a livre associação sindical bem como o direito à sua organização, com o fim de proteger o interesse dos trabalhadores (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

3. A REFORMA TRABALHISTA

Com o advento da Lei 13.467/2017 que promoveu a Reforma Trabalhista, houve diversas mudanças que refletiram de forma direta na vida do trabalhador. É importante frisar que independente da norma que seja implementada, deve-se sempre priorizar o bem-estar do trabalhador, o que inclui a inviolabilidade de normas que prezam pela integridade física e mental deste, bem como a manutenção de condições básicas que possam auxiliar o obreiro. Com a instituição da reforma trabalhista,

suscitaram-se diversas discussões no sentido de averiguar se certos dispositivos “ferem a autonomia do direito do trabalho sob o risco de não se garantir condições mínimas de dignidade humana aos trabalhadores” (CARVALHO, 2017).

Uma dessas alterações está presente no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho e dispõe sobre o intervalo intrajornada. O inciso III do artigo 611-A da CLT, apresenta uma das disposições principais a respeito dessa modalidade de intervalo, tendo sido reformada de forma que atualmente a lei autoriza tanto a convenção coletiva, quanto o acordo coletivo de trabalho a prevalecer em relação a outras normas no que tange à redução do intervalo intrajornada, desde que seja respeitado o limite de 30 minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas (BRASIL, 2017a).

Nessa mesma linha é interessante destacar também o artigo 71 da CLT, o qual dispõe que haverá concessão obrigatória de intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 (uma) hora para as jornadas de trabalho que excedam 6 (seis) horas. O texto proíbe que tal intervalo exceda 2 (duas) horas, salvo se houver disposição de acordo ou contrato coletivo de trabalho que verse sobre tal hipótese. O parágrafo primeiro traz em seu texto a hipótese de concessão de um intervalo de 15 (quinze) minutos para as jornadas que ultrapassam 4 (quatro) horas. Além disso, o parágrafo quarto prevê que não sendo concedido ou sendo concedido parcialmente o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, deverá o empregador indenizar o empregado levando em consideração o período suprimido, sendo acrescido 50% (cinquenta por cento) aplicado ao valor da remuneração normal por hora trabalhada (BRASIL, 2017a).

Importa mencionar também que o artigo 611-B da CLT, inciso XVII, permanece com o mesmo texto anterior à reforma trabalhista, tratando a respeito da ilicitude da alteração de qualquer norma que verse sobre saúde, higiene e segurança do trabalho por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo; uma vez que tais normas estejam previstas em lei ou outros dispositivos relacionados (BRASIL, 1943).

A partir da análise de tais dispositivos legais, nota-se uma certa dissonância entre estes, uma vez que, com a reforma do texto presente no artigo 611-A, III da CLT, suscitaram-se diversas discussões a respeito da legalidade deste, bem como sua compatibilidade com as normas constitucionais e tratados internacionais. Há que observar, sob a ótica do legislador e dos autores mencionados, que o objetivo da evolução das normas trabalhistas é sempre trazer benefícios às partes da relação de trabalho, principalmente ao obreiro, devendo a legislação acompanhar e prezar por tal

princípio. Após ser submetido à casa revisora (Senado Federal), para análise, o projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista contou com cerca de mais de 400 emendas, constando em análise no relatório legislativo que, tal reforma estaria em consonância com a hierarquia das leis, sendo adequado no que diz respeito à constitucionalidade e jurisdicionalidade; “Nem poderia ser diferente, uma vez que lei que invadisse e confrontasse o texto constitucional seria rapidamente repelida pelo Supremo Tribunal Federal (STF)” (BRASIL, 2017b).

Nesse sentido, pergunta-se: após análise dos artigos 611-A, 611-B e 71 da CLT, bem como do artigo 7º da CF/88 e da súmula 437 do TST, que afirma serem os intervalos intrajornada matéria adstrita à saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme disposto em seu inciso II, *in verbis*:

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 (CLT, art. 71 e CF/88, 7º, XXII), infenso à negociação coletiva. [grifo nosso].

Repergunta-se se estariam de fato tais dispositivos em perfeita consonância com a hierarquia das leis, a despeito do que se depreende da análise da casa revisora supramencionada.

3.1. O intervalo intrajornada

Disposto no artigo 71 da CLT, o intervalo intrajornada compreende o período que deve ser inserido dentro da jornada de trabalho, sendo este para alimentação ou descanso. Nesse mesmo sentido, o artigo 611-A, inciso III da mesma Lei, que antes dispunha que o intervalo intrajornada seria de no mínimo 1 (uma) hora, agora traz em seu texto a possibilidade de prevalência do acordo ou convenção coletiva de trabalho nos casos que dispuserem, por exemplo, a respeito do intervalo intrajornada, o qual, com a reforma trabalhista, passou a ser de no mínimo 30 (trinta) minutos. (BRASIL, 2017a).

A CF/88, por sua vez, traz em seu artigo 7º os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais; estando disposto no inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988). Ademais, o artigo 611-B, inciso XVII prevê que: “Constituem objeto ilícito de

convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”. (BRASIL, 2017a). Dessa forma há que se observar que tanto a CLT quanto a CF/88 trazem, em seu texto, normas que dizem respeito, principalmente, à proteção da saúde do trabalhador. Observando o contexto histórico do trabalho, bem como as diversas conquistas que se deram com o passar dos anos no âmbito do direito do trabalho, aliado aos direitos humanos e os preceitos fundamentais, nota-se a preocupação do legislador em proteger tais normas para que não haja um retrocesso em relação a esses direitos.

É possível dizer que o artigo 611-A da CLT, decorrente da reforma trabalhista, diverge de princípios fundamentais, como por exemplo o princípio da legalidade bem como suas dimensões. Uma das questões suscitadas é a prevalência de acordos ou convenções sobre a própria lei, uma vez que a Constituição Federal assegura a qualquer pessoa a não obrigatoriedade de realizar atos que não estejam dispostos em lei. Em decorrência da norma constitucional, todo e qualquer direito que for criado, este deve observar como preceito os direitos fundamentais bem como, nesse caso, a melhoria das condições dos trabalhadores. Pode-se dizer também que, uma vez que os direitos trabalhistas fundamentais foram consolidados na CF, “qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores que se densificam na legislação infraconstitucional importa violação ao art. 7º, caput, da Constituição”. (LEITE, 2018).

No mesmo sentido, a súmula 437 do TST dispõe que uma vez que o empregador não conceda ou conceda parcialmente o intervalo intrajornada mínimo, este deverá pagar pelo período completo acrescido de no mínimo 50% sobre o valor da hora total, não abordando apenas o período de intervalo suprimido. Ainda segundo Leite (2018), em se tratando de questão de saúde, higiene e segurança do trabalho, há que se falar em matéria de ordem pública, pelo que o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT estaria em dissonância tanto com a súmula 437 do TST, uma vez que após a edição da Lei 13.467/2017, passou a ter a seguinte disposição: “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”. (BRASIL, 2017a).

Ademais, com relação à Súmula 437 do TST, cabe destacar que esta também dispõe a respeito da invalidade de cláusulas estipuladas por acordo ou convenção que suprimam ou reduzam o intervalo intrajornada, uma vez que este é considerado como medida de saúde, higiene e segurança do trabalho, como consta no inciso XXII, artigo 7º da CF/88. Além disso, é disposto que, quando não houver sido concedido o intervalo intrajornada mínimo, ou quando este tiver sido reduzido, haverá o pagamento de natureza salarial, de forma a reverberar em diversas parcelas da mesma natureza (BRASIL, 1988).

Em relação à possibilidade de redução do intervalo intrajornada, há que se observar também o entendimento que vem sendo adotado por parte do TST, no sentido de considerar, que a Portaria n.42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata a respeito da redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho, não tem propriedade para autorizar tal diminuição, uma vez que é considerada genérica. Dessa forma, seria indispensável uma autorização detalhada, considerando o artigo 71, parágrafo 3º da CLT. (BRASIL, 1943).

Em se tratando ainda do intervalo intrajornada, cabe ressaltar que de acordo com Súmula 438 do TST, deverá haver um “intervalo para recuperação térmica do 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 frigorífico”. Desse modo, aplica-se analogicamente o intervalo intrajornada (LEITE, 2018). Analisando tais dispositivos legais bem como o posicionamento de diferentes autores no que tange ao intervalo intrajornada, pode-se dizer que este é não só uma conquista, mas um direito fundamental dos trabalhadores, uma vez que trata de norma de saúde, abrangendo principalmente a preservação da saúde física e mental do obreiro; e auxiliando no bom desempenho deste dentro do ambiente de trabalho.

3.2 Produtividade no ambiente de trabalho

Com relação à produtividade no ambiente de trabalho, é importante pontuar os principais elementos que a integram. De acordo com Campos *et. al* (2017), em primeiro lugar deve-se analisar a como se qualifica o trabalhador, uma vez que tal fator influência de forma direta no desempenho deste, auxiliando tanto na execução de trabalhos mais laboriosos quanto na absorção de tais tarefas. Tal aperfeiçoamento pode ocorrer no ambiente de trabalho ou fora dele, sendo que ambos auxiliam no

desempenho. Em segundo plano, destaca-se a qualidade dos meios de trabalho, considerando que tais condições influenciam de forma direta no rendimento do trabalhador. Deve-se considerar que a constante evolução dos meios de produção da gestão laborativa colaboram de forma veemente para a qualidade dos serviços. Cabe ressaltar que a tecnologia não abrange apenas equipamentos de produção modernos, mas sim de um conjunto de ações que englobam a organização de tarefas e afins.

Em terceiro lugar, observa-se a adaptação do trabalhador a certa empresa ou tipo de trabalho, de acordo com suas características e facilidades para desempenho de determinadas atividades; o que contribui diretamente para o potencial de produção do obreiro. O papel da firma é indispensável uma vez que, reconhecendo as características predominantes do trabalhador, torna-se possível uma distribuição mais condizente e vantajosa tanto para o empregador quanto para o empregado. Em quarto lugar nota-se outro elemento essencial, qual seja a relação no ambiente de trabalho, considerando o bom relacionamento com colegas de trabalho em todos os níveis e funções. A firma pode contribuir para o incentivo de tais interações a fim de melhorar não só o convívio na firma, como melhorar a produtividade do trabalhador (CAMPOS, 2017).

Segundo Leite (2018), intervalos inter e intra jornada surgem como formas de proteção visando inúmeras questões, entre elas a de cunho biológico, que visam a conservação da saúde física e mental do trabalhador. Levando em consideração tais questões, a CLT, em seu texto, dispõe a respeito da duração do trabalho em seus artigos 57 a 75, além de outros alheios a esse capítulo. É possível dizer também que a concessão dos intervalos para descanso é capaz de afetar diretamente a produtividade do obreiro no ambiente de trabalho, o que acaba beneficiando não só o trabalhador, mas o empregador e a firma como um todo.

Fazendo uma análise panorâmica, é possível inferir que a Economia pode ser afetada de forma indireta, uma vez que o obreiro acaba utilizando seus descansos, principalmente anuais para viajar e realizar outras atividades que abrangem lazer e economia, o que acaba por influir no ciclo de consumo em grandes proporções. Partindo do pressuposto de que o trabalhador pode aproveitar o tempo de descanso para interagir e realizar atividade com seu ciclo familiar e de amigos, nota-se inúmeros benefícios relacionados à saúde física e mental; “consequentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras” (LEITE, 2018).

Levando em consideração tais análises pode-se dizer que são diversos os fatores que influenciam de forma direta e indireta na produtividade do trabalhador dentro do ambiente laborativo. Fica claro, de igual maneira, o papel do empregador na adoção de medidas que possam contribuir para tal produtividade, se atentando não só às necessidades da firma, mas do obreiro. Destaca-se também a influência dos intervalos para descanso tanto na saúde física e mental do obreiro, quanto na produtividade, uma vez que todos esses fatores estão interligados; sendo que em perfeita consonância, podem gerar uma cadeia de benefícios a todos os envolvidos no ambiente de trabalho.

3.3 Normas de saúde relacionadas ao trabalho

No final do século XIX, na Europa, surgiram leis específicas que dispunham a respeito da reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho bem como das doenças decorrentes deste. Nesse mesmo período e até meados do século XX, observou-se no Brasil o reconhecimento e aprofundamento de estudos relacionados ao vínculo entre certas doenças e o trabalho. A primeira lei acidentária no Brasil trouxe a equiparação de doenças decorrentes do labor aos acidentes de trabalho. Na mesma linha evolutiva surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo esta competência para atuar na área da segurança e higiene do trabalho. Posteriormente, com a criação da FUNDACENTRO, iniciaram-se diversos estudos relacionados a saúde ocupacional e afins (TEIXEIRA, 2007).

Ainda no século XX surgem leis sociais que dispõem a respeito da saúde do trabalhador, porém estas se limitam à saúde física, com enfoque na proteção da integralidade do corpo, uma vez que esta se tornou prioridade após anos de negligência considerando as jornadas exaustivas e degradantes. No mesmo sentido surge a preocupação não só com a saúde, mas com a segurança do trabalhador, que está atrelada à primeira; busca-se então uma análise a respeito da segurança na operação de máquinas, além da utilização de EPI's. Embora tenha havido essa evolução, a questão da saúde mental do trabalhador não era o foco das preocupações sociais, uma vez que não se falava muito a respeito desse tema no geral. No final do século XX, por outro lado, iniciam-se discussões relacionadas ao tema saúde mental no ambiente de trabalho, englobando assim uma análise mais detalhada a respeito das causas de tais doenças e suas possíveis relações com o trabalho, visando uma

maior proteção ao trabalhador. Além disso, surge a necessidade de buscar entender se existe ou não responsabilidade do empregador nesse sentido, não importando a caracterização desta bem como o grau (ARAÚJO, 2010).

Em se tratando de norma específica, cabe falar a respeito de alguns decretos que foram instituídos no Brasil, com o objetivo de expandir e detalhar as questões referentes a acidentes de trabalho. Uma dessas normas é o Decreto nº 3.724/19, sendo instituído como marco do princípio da responsabilização do empregador e tendo criado outras obrigatoriedades, como a do seguro mercantil de acidente de trabalho no âmbito das empresas. Após essa fase, surge o Decreto 24.637/34, que amplia o conceito a respeito do acidente de trabalho, voltando sua atenção, principalmente para as doenças profissionais atípicas, bem como certas obrigatoriedades que abrangem depósitos em dinheiro em determinadas instituições financeiras ou a criação de um seguro privado. Embora tenha havido essa evolução, ainda existiam diversas melhorias a serem realizadas (ARAÚJO, 2010). A Constituição Federal de 1988, por sua vez, dispõe em seu artigo 7º, inciso XXII, a respeito da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, como um direito inerente aos trabalhadores urbanos e rurais, devendo estes serem observados e protegidos visando a melhoria de sua condição social, como disposto no caput do mesmo artigo (BRASIL, 1988). É possível observar, com tal evolução normativa, que a instituição de tal dispositivo constitucional se tornou um marco referencial para a criação de outras normas, dando a estas forças constitucionais e amparo para o seu cumprimento.

4. SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A partir da análise das condições de trabalho e do ambiente no qual o indivíduo está inserido, é possível observar que, uma vez que tais condições não sejam adequadas, estas podem desencadear danos à saúde física e/ou mental do trabalhador. Para tanto, considerar-se-á, além do local, a organização do trabalho, as condições de vida do obreiro e a forma como é desenvolvido o labor. É possível inferir que muitos dos distúrbios psíquicos que estão relacionados ao trabalho não são levados em consideração na hora da avaliação clínica, embora sejam extremamente comuns nos trabalhadores de diversos âmbitos. Um dos motivos para que tais distúrbios não sejam reconhecidos é que estes são ofuscados por outros sintomas

que se apresentam de forma física, o que leva a uma perceptível dissociação entre ambos. Pode-se dizer que quanto menor a autonomia do trabalhador no ambiente de trabalho, maiores serão as probabilidades de que aquela atividade desencadeia determinados tipos de transtornos da saúde. “Para estabelecer o nexos, torna-se fundamental a descrição detalhada da situação de trabalho, quanto ao ambiente, à organização e à percepção da influência do trabalho no processo de adoecer.” (GLINA *et al.*, 2001).

O trabalho e a organização, quando atrelados, notabilizam o que podemos chamar de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Tal termo combina diversos aspectos, os quais corroboram para o êxito tanto nas relações de trabalho quanto no bem-estar individual e coletivo. Produtividade e eficiência são outros termos que podem ser visualizados quando se tem um ambiente de trabalho saudável e bem estruturado, sendo que tais elementos podem ser refletidos não só na realização pessoal do trabalhador, como na sua evolução, dentre outras áreas. Visando o bem-estar físico, social e psicológico dos obreiros, é necessário que principalmente a área de RH esteja inclinada ao desenvolvimento de diversos aspectos a serem analisados para a formação de um ambiente de trabalho que seja considerado apto e saudável dentro dos padrões atuais (BONFANTE *et al.*, 2015).

É notável dentro da organização de trabalho que a maioria dos trabalhadores que apresentam à assistência médica complicações advindas da LER também se queixam de problemas relacionados à saúde mental decorrente do trabalho. Em estudo de casos específicos envolvendo trabalhadores que relataram o desenvolvimento de certas doenças advindas da atividade laborativa, observou-se também que sintomas como depressão e ansiedade eram sentidos há mais tempo do que os que envolviam apenas doenças físicas, o que leva à conclusão de que tais sintomas psicológicos nesses casos não estariam atrelados como uma possível consequência das doenças físicas as quais os trabalhadores se queixavam (SATO, *et al.*, 2005).

Pode-se dizer que o marco histórico referente às doenças decorrentes do trabalho deu-se no ano de 1700, por meio da publicação do primeiro Tratado sobre as Doenças dos Trabalhadores, pelo italiano Ramazzini (1633-1714), conhecido como Pai da Medicina do Trabalho. É de conhecimento geral que as condições de trabalho, caso não sejam favoráveis, podem ocasionar diversas doenças, nesse sentido destaca-se o importante papel da Psicologia como atuante nesses casos, com o intuito

de trazer à tona os principais fatores que geram tais consequências. Depressão, ansiedade e síndrome de Burnout são algumas das doenças mentais que possuem raízes em diversos fatores, mas que podem igualmente ser decorrentes de atividades laborativas em que não são observadas condições mínimas de saúde e bem-estar. “A trajetória da psicologia no campo da saúde mental do trabalhador merece destaque, notadamente porque dela resultou o consenso de que as condições e o meio ambiente do trabalho podem ser responsáveis, em muitos casos, pelo aparecimento do quadro de depressão.” (TEIXEIRA, 2007).

O trabalho, a depender da forma como é executado, gera contentamento e motivação. Ocorre que, em se tratando da forma que este é realizado, bem como do ambiente organizacional, podem ser desencadeados quadros de enfermidade com consequências perceptíveis na qualidade de vida do trabalhador. “Dentro dessa estrutura, a pressão organizacional pode levar o trabalhador a sofrimento psíquico, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho”. Com enfoque na depressão, pode-se dizer que esta é distúrbio emocional que altera as percepções de quem sofre com essa doença; além disso provoca transtornos referentes à mudança de humor contínua, bem como desmotivação, isolamento, insegurança, falta de concentração, insônia, perda de apetite e interesse em tarefas do dia a dia, sejam essas prazerosas ou não. (TEIXEIRA, 2007).

Ainda de acordo com Teixeira (2007), é de extrema relevância observar as implicações jurídicas geradas a partir do enfoque e discussão do enquadramento de doenças como a depressão no ambiente trabalhista, uma vez que se mostra como uma vertente diretamente relacionada à saúde do trabalhador, que é um direito resguardado pelo ordenamento jurídico.

Diversos estudos têm revelado uma gama de variáveis organizacionais, que acarretam situações provocadoras de reações psicológicas e psicossomáticas, apontando que os distúrbios psíquicos no trabalho constituem uma das dez frequentes categorias de doença ocupacional, representando inclusive um alto custo para as empresas, considerando que à medida que o trabalhador se insere no contexto organizacional, para que atinja melhor desempenho e qualidade, é preciso ser saudável, ter satisfação e motivação. (TEIXEIRA, 2007).

Sendo assim, pode-se dizer que há uma necessidade de realizar tais análises com o intuito de preservar os direitos do trabalhador bem como observar se não está havendo submissão deste a condições passíveis de gerar ou agravar distúrbios

mentais. E além disso, observar se os requisitos referentes à saúde, motivação e satisfação pessoal estão em conformidade com as necessidades do empregado.

4.1 O esgotamento profissional

Nos últimos anos a atenção tanto dos profissionais de saúde quanto dos de outras áreas têm se voltado para a observação do bem-estar psicológico do trabalhador, uma vez que a pressão sofrida no ambiente organizacional bem como o incentivo à produtividade exacerbada em um meio laborativo que se baseia na competição, tornaram-se fatores de contribuição para o adoecimento de diversos indivíduos. Sob a ótica da Psicologia, a Saúde Mental está atrelada, em sua maior parte, à ausência de sintomas que envolvem alterações de personalidade, percepção, memória etc. Em contrapartida, os distúrbios psíquicos têm como elementos de constituição, em sua maioria, os citados acima. É importante destacar que os sintomas não são indispensáveis na hora de realizar o diagnóstico de uma doença mental, isso ocorre porque a ausência destes não significa saúde mental completa, devendo o profissional analisar os diversos fatores para dar um diagnóstico correto e até mesmo prevenir possíveis doenças que possam ser desencadeadas (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Um estudo de caso realizado em determinado ambiente organizacional considerou diversas opiniões de trabalhadores no que tange ao tema que está sendo desmembrado. Boa parte dos entrevistados definiu que a saúde mental está atrelada a um “equilíbrio psicológico em função de: conforto para trabalhar, tranquilidade para trabalhar, volume de cobranças razoável, trabalhar sem medo, fazer o que gosta, trabalhar sem pressão, não estar esgotado”. Alguns outros entrevistados afirmaram que, em sua concepção geral, a saúde mental no ambiente laborativo estaria vinculada a um bom relacionamento dentro da organização, não só com colegas, mas com superiores hierárquicos. Embora tenha havido divergências entre tais conceitos, considera-se unânime a ideia de influência do trabalho no desenvolvimento ou agravamento de distúrbios mentais e afins. (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

De acordo com Carvalho (2016), pode-se dizer que a qualidade de vida do trabalhador possui grande influência em todas as áreas, não sendo diferente no âmbito de trabalho. A ausência dessa qualidade pode provocar diversos fatores

como baixa produtividade, falta de motivação e atenção, estresse, medo e outras questões que envolvem desde desentendimentos com colegas de trabalho, até o surgimento de doenças físicas e mentais. Um dos fatores que levam a essas consequências é a realização do labor em ambiente inadequado ou precário para estes fins. Nesse sentido, há que se observar o importante papel das organizações com o intuito de resolver conflitos que pesam tanto sobre os trabalhadores, quanto ao ambiente empresarial como um todo, uma vez que mútua colaboração e a qualidade de vida em toda organização afeta diretamente o trabalho e o sucesso da empresa; tal investimento não é só válido, como essencial para o bom funcionamento desta.

Considerando todas as consequências decorrentes pela ausência de qualidade de vida no trabalho, pode-se dizer que as doenças psicossomáticas podem atuar também na saúde física do obreiro, além de prejudicarem completamente sua saúde emocional. Carvalho (2016), ao discorrer sobre esse assunto, dispõe que “As doenças psicossomáticas atualmente tem sido um dos piores males da sociedade. Incluem-se nela os sintomas que o corpo físico sente através de distúrbios emocionais, tais como, a depressão, o estresse, a ansiedade, os ataques de pânico, fobias, obsessões, angústias, etc.”. Tais doenças afetam o indivíduo de forma a causar-lhe danos em sua vida pessoal e profissional. São difíceis de serem identificadas uma vez que aparentemente não possuem uma origem definida, o que acaba levando o indivíduo a se sentir incapaz, infeliz e frustrado com seus próprios resultados. Quanto aos sintomas físicos decorrentes das doenças psicossomáticas, estes podem causar dores, sensação de mal-estar e diversos tipos de doenças, que podem ser percebidas ou não.

Jornadas exaustivas e trabalho excessivo causam sintomas como estresse, cansaço e irritabilidade, sintomas que, se não observados com antecedência, podem se agravar, levando a consequências as vezes até irreversíveis. Importa mencionar que a qualidade de vida no ambiente de trabalho deve ser priorizada e vista como um alerta para prevenir o surgimento de doenças psicossomáticas que estão frequentemente associadas ao ambiente laborativo. Uma vez que, tendo o indivíduo manifestado sintomas, é um forte indicativo de problemas que estão sendo enfrentados por este, seja no próprio ambiente de trabalho ou como decorrência direta dele (CARVALHO, 2016).

4.2 Doenças que podem ser ocasionadas pelo trabalho

Em primeiro lugar, destaca-se a ansiedade, definida como uma condição que provoca angústia e alterações e reações físicas. Tal estado implanta o medo e a sensação de sufoco relacionadas a situações futuras que podem ou não vir a ocorrer, gerando assim um estado de urgência acompanhado de insegurança. A ansiedade possui sintomas de ordem somática e psicológica. Dentre estes podem ser citados: insônia, falta de ar, síndrome do pânico, dificuldade de concentração, medo, tensão, dores, palpitação, sensação de bolo na garganta, problemas gastrointestinais, fraqueza, falta de ar etc. A depressão é outra doença que se tem observado sua associação, em certos casos, às condições de trabalho. Definida por sintomas que envolvem isolamento, tristeza profunda, mudança de humor e desinteresse em atividades diárias, pode incluir também sintomas psicóticos e afins; os quais, por vezes causam o impacto de dores emocionais e até físicas. As consequências da depressão são diversas e em muitos casos podem ser fatais. O estresse, por sua vez, é manifestado quando o indivíduo está no seu limite com relação a uma situação, é observado principalmente no ambiente de trabalho e em decorrência deste. Momentos de extrema tensão e cobrança tendem a contribuir para o acúmulo de estresse, o que faz mal tanto ao indivíduo quanto às pessoas que estão ao seu redor, uma vez que a convivência se torna quase impossível. Uma vez que tal doença também provoca a falta de concentração, este fato prejudica também a organização e o trabalho, uma vez que pode não haver êxito nas tarefas e demandas necessárias (CARVALHO, 2016).

Em se tratando de estresse, que é uma das doenças mais comuns advindas do âmbito laboral, pode-se dizer que este possui vários sintomas e consequências, que podem ou não ser manifestas em todos os indivíduos. Segundo Carvalho (2016), a síndrome de *Burn Out*, por sua vez, não se confunde com o estresse, uma vez que se trata de um distúrbio psíquico que decorre do esgotamento mental, sendo este ocasionado ao âmbito profissional. Tal síndrome pode ser observada em diversos profissionais das mais variadas áreas, devendo cada caso ser analisado minuciosamente para que seja verificada a autenticidade do diagnóstico. Ocorre geralmente pela sobrecarga de trabalho, cobrança excessiva por parte da organização e/ou do próprio trabalhador e principalmente por outros fatores estressantes que geram impacto direto na saúde mental do obreiro.

4.3 O reflexo dos intervalos para descanso na saúde mental do trabalhador

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada impossibilita a alimentação adequada do trabalhador. Há diversos estudos que apontam as consequências que a má alimentação pode provocar a nível físico e mental no indivíduo a longo prazo. Além disso, deve-se observar que o este intervalo concedido ao trabalhador não se restringe a um período para alimentação, mas abrange o deslocamento a ser realizado até o local do almoço, bem como outros fatores como tempo de espera, tempo destinado ao consumo e muitas vezes até à preparação do alimento que será consumido. Como consequência desses fatores, pode-se deduzir que a maioria dos trabalhadores irá preferir uma alimentação feita com lanches rápidos, alimentos industrializados etc. (MACHADO, 2018).

Como já mencionado, as peculiaridades que envolvem o estabelecimento e concessão do intervalo intrajornada possuem natureza de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, uma vez que surgem da necessidade de amenizar os danos decorrentes da fadiga durante o período laborado no dia. Havendo continuidade do trabalho sem a observância dos períodos adequados para repouso, serão ampliados os riscos tanto do surgimento ou agravamento de doenças ocupacionais, como de acidentes relacionados ao trabalho, uma vez que tais riscos baseiam-se em fatos comprovados em outros estudos. É interessante mencionar que há uma maior probabilidade de ocorrer acidentes quando o trabalhador está cansado, uma vez que se torna menos atento e prudente (LEÃO *et al.*, 2020)

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, também afeta diretamente a saúde mental do trabalhador, uma vez que a união de vários fatores acaba tendo consequências indesejáveis. Uma dessas consequências, de acordo com Leão *et al.* (2020), é o estresse, o qual se identifica como um problema que pode afetar várias esferas da vida do obreiro. A manifestação de altos níveis de estresse pode reduzir a atenção do trabalhador, deixando espaço para o cometimento de possíveis erros, os quais, a depender do grau, podem levar a graves acidentes, fatais ou não. Há ainda o agravamento decorrente da redução dos intervalos concedidos ao obreiro, que podem se dar a curto e longo prazo, e que geram impacto direto no ambiente de trabalho e na vida dos indivíduos. Nota-se que, com a Reforma Trabalhista e a disposição sobre tais temas, “a preocupação com a

segurança no ambiente do trabalho e com a preservação da saúde do trabalhador ficou em segundo plano”, quando deveria ser protegida e priorizada frente ao ordenamento jurídico.

Tal flexibilização normativa do intervalo intrajornada, portanto, além de violar normas que versam sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como outras leis, pode ser considerada como violação ao direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho, elencado no artigo 7º, XXII da CF/88 (LEÃO, 2020). Ademais, podem agravar e até mesmo contribuir para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas, como estresse, depressão, ansiedade, síndrome de *burn out* entre outras, uma vez que não permitem a recuperação efetiva da fadiga decorrente do trabalho contínuo.

5. CONCLUSÃO

Partindo da análise a respeito do contexto histórico do trabalho, de acordo com os autores mencionados, foi possível observar que desde os primórdios, o labor passou por significativas mudanças. Dentre tais mudanças, uma das principais foi a instituição de normas de saúde e segurança para proteger o trabalhador, tornando mais humano o trabalho. A evolução das normas também foi fundamental para a contribuição nesse âmbito, assegurando cada vez mais direitos e proteções jurídicas ao obreiro.

Foi possível observar também, que com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), significativas mudanças foram realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo uma delas a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, disposta no artigo 611-A, III da CLT. Com a alteração de tais dispositivos, surgiram diversas dúvidas no que tange à constitucionalidade de tal reforma, no sentido de analisar se tais normas “ferem a autonomia do direito do trabalho sob o risco de não se garantir condições mínimas de dignidade humana aos trabalhadores” (CARVALHO, 2017).

Ademais, tomando como base os estudos de diversos autores que foram mencionados neste artigo científico, tornou-se possível inferir que as condições de trabalho, bem como o ambiente no qual o obreiro está inserido e diversos outros fatores relacionados ao labor, influenciam de forma direta tanto na saúde física como mental do trabalhador. Dessa forma, o estado psíquico deste pode ser alterado, levando ao possível surgimento de doenças psicossomáticas (CARVALHO, 2016).

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, é um dos fatores que podem contribuir para o desencadeamento de doenças mentais que estão relacionadas à falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como ao cansaço excessivo advindo de jornadas contínuas e desgastantes, além da sobrecarga de trabalho. Além disso, no desdobrar dessa pesquisa científica foi possível inferir que, uma vez que o trabalhador não tenha tempo suficiente para se alimentar e se recuperar da jornada a qual foi submetido, este poderá ser acometido de extremo cansaço, esgotamento mental e outros elementos que estão diretamente relacionados a doenças psicossomáticas e afins.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Trabalho decente: direito humano e fundamental. 1ª edição. Belo Horizonte-MG: Grupo editorial Dialética, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=12gLEAAAQBAJ&lpg=PT5&dq=O%20direito%20humano%20ao%20trabalho%20&lr&hl=pt-BR&pg=PT5#v=onepage&q=O%20direito%20humano%20ao%20trabalho&f=false>. Acesso em: 23 out. 2021.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica**, Rio Grande do Sul, n. 110, p. 85-106, dez./2010. Disponível em: https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20TRT%204/2010/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%20n.%20110_2010.pdf. Acesso em: 7 set. 2021.

BERNARDO, Márcia Hespanhol; SATO, Leni. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciências e saúde coletiva**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 869-877, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rNNzNMDBjbR5dS8LCN86p4M/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 14 ago. 2021.

BETAT, Inara dos Santos. Regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil: uma tentativa de conciliação entre o capital e o trabalho. Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES, v. 1, n. 1, p. 11-138, set./2005. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/10/6009>. Acesso em: 14 out. 2021.

BONFANTE, Julia Giglio; OLIVEIRA, Larissa Marra de; NARDI, Antônio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Revista científica eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto-SP, v. 6, n. 6, p. 114-129, dez./2015. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 6 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 02 de agosto de 2021.

_____. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em 8 de jun. de 2021.

_____. SF175824876237-20170607. Parecer nº__ de 2017. Relatório Legislativo. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/DOC-Relat%C3%B3rio%20Legislativo%20-%20SF175824876237-20170607%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/DOC-Relat%C3%B3rio%20Legislativo%20-%20SF175824876237-20170607%20(1).pdf). Acesso em 16 set. 2021.

CAMPOS, André G., CORSEUIL, Carlos Henrique L., FOGUEL, Miguel N., ZYLBERSTAJN, Hélio. Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro. **Desafios da nação**, online, v. 2, n. 1, p. 13-44, 2019. Disponível em: https://joserobertoafonso.com.br/wp-content/uploads/2021/01/180413_desafios_da_nacao_artigos_vol2_cap16.pdf. Acesso em: 8 set. 2021.

CARVALHO, Maiara Lene de. Qualidade de vida no trabalho versus condições psicossomáticas advindas do mercado de trabalho. **REGRAD**, Marília-SP, v. 9, n. 1, p. 67-84, ago./2016. Disponível em: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/1321-1-3576-1-10-20160822.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Política em foco**, online, v. 1, n. 1, p. 82-94, out./2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 8 set. 2021.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT. **Revista processus de estudos de gestão**, online, n. 07, p. 13-20, 2008. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 268-294, abr./2013. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2013/n%202/A%20CLT%20aos%2070%20anos,%20Orumo%20a%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20constitucionalizado.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. edição: São Paulo: editora LTR, 2019. *E-book*. Disponível em:

file:///C:/Users/DELL/Downloads/Curso%20de%20Direito%20do%20%20Trabalho%20-%20Maur%C3%ADcio%20Godinho%20Delgado%20-%202019%20(2).pdf. Acesso em: 11 ago. 2021.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lucia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 17, p. 607-616, jun./2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/hPTdhk9g9Dwb3KcHY8H6xcp/?lang=pt>. Acesso em: 6 jun. 2021.

LARA, Silvia Hunold. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. **Proj. História**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 25-38, fev./1998. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11185/8196>. Acesso em: 11 ago. 2021.

LEDUR, José Felipe. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 154-181, jul./2011. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%203/A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de%201988%20e%20seu%20sistema%20especial%20de%20direitos%20fundamentais%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: editora Saraiva, 2018. *E-book*.
file:///C:/Users/DELL/Downloads/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_CARLOS_HENR%20(3).pdf
Acesso em: 23 out. 2021.

LEÃO, Aurélio Júnio Lopes; PEREIRA, Márcio Júnio Batista. A flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada e a violação ao direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho. **Revista jurídica do nordeste mineiro**, Minas Gerais, vol. 2, n. 1, p. 1-24, nov./2020. Disponível em: https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/468_a_flexibilizacao_do_tempo_minimo_do_intervalo_intrajornada_e_a_violaca.pdf. Acesso em: 20 out. 2021.

MACHADO, Alisson Diego. Implicações da reforma trabalhista na alimentação dos trabalhadores. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 1-4, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312018280203>. Acesso em: 19 out. 2021.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. **Direito, justiça e cidadania**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012. Disponível em: <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2021.

MORAES, Wallace dos Santos de. Direito do trabalho como um direito humano: notas para o estudo da história do direito do trabalho no Brasil. **REDD**, Araraquara,

v. 1, n. 1, p. 1-21, dez./2008. Disponível em:
<https://periodicos.fclar.unesp.br/redd/article/view/1069/874>. Acesso em: 2 set. 2021.

MORE: Mecanismo online para referências, versão 2.0. Florianópolis: UFSC Rexlab, 2013. Disponível em: <http://www.more.ufsc.br/>. Acesso em: 23 out. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29ª edição. São Paulo: editora Saraiva, 2014. *E-book*. Acesso em: 23 out. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Atlas LTDA., 2019. *E-book*. Disponível em: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Direito-do-Trabalho-9%C2%AA-ed.-2019-JORGE-NETO-Francisco-Ferreira-CAVALCANTE-Jouberto-de-Quadros.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

OLIVEIRA, Isabella Cossa do Prado; GODOY, Sandro Marcos. As consequências da revolução francesa e da revolução industrial na história do direito do trabalho. **ETIC 2017**, São Paulo, v. 13, n. 13, p. 1-16, 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/6541-17892-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/6541-17892-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 23 out. 2021.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 06 set. 2021.

ROSENFELD, Cinara Lerrer.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, online, v. 25, n. 65, p. 319-329, ago./2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200009>. Acesso em: 2 set. 2021.

SOARES, Marcela. Direitos humanos e trabalho decente. **Revista da faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte-MG, v. 1, n. 77, p. 167-194, dez./2020. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/2111>. Acesso em: 6 set. 2021.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina de Azevedo Ferreira de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de administração de empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 66-72, jun./2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/6JVy5BfzcBL9C64MW5NfQ8G/?lang=pt#>. Acesso em: 13 ago. 2021.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região**, Belo Horizonte-MG, v. 46, n. 76, p. 27-44, dez./2004. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27332/Sueli_Teixeira.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 out. 2021.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia e sociedade**, Curitiba-PR, v. 20, n. 3, p. 453-464, jun./2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2021.