

A DELICADA INTERSEÇÃO ENTRE HORÁRIO DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

*Thayana Vitória Melo Sousa*¹
*Letícia Amorim de Lacerda*²

RESUMO

O presente estudo propõe-se a analisar a influência da Lei nº 13.467/2017 no âmbito da acentuada precarização no contexto da saúde laboral, ao negligenciar a consideração da duração do trabalho e intervalos como normativas integrantes das esferas de saúde, higiene e segurança no ambiente laborativo, conforme previsão no parágrafo único do artigo 611-B da CLT. Essa postura desafia a reflexão sobre a efetiva salvaguarda da integridade física e mental dos colaboradores diante das demandas laborais, para logo, verificar o impacto da reforma trabalhista e efeitos da reestruturação laboral e do discurso neoliberal na reconfiguração do cenário ocupacional contemporâneo. A pesquisa, fundamentada em uma meticulosa análise de fontes bibliográficas, objetiva investigar os efeitos da modificação implementada pela reforma trabalhista na flexibilização das normas relacionadas à saúde, destacando os contornos de precariedade que esta imposição introduziu no cenário ocupacional. Importa sublinhar uma análise crítica das normas vigentes, atentando para a evolução das exigências laborais, e incluirá estudos de casos e análise de decisões judiciais que ilustram de que maneira as regras referentes à duração do trabalho podem ter implicado diretamente nos direitos concernentes à saúde física e mental dos trabalhadores. Conquanto, a pesquisa se propõe a responder à seguinte hipótese: a flexibilização ao redefinir a integração do

1 Graduanda do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, thayanamelo.s@gmail.com;

2 Advogada. Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – UNIFACISA, Pós-graduanda em Direito Digital e Lei Geral de Proteção de Dados pela Faculdade Legale Educacional, leticiaalacerda.adv@gmail.com.

horário de trabalho impacta o direito à saúde do trabalhador e se há um equilíbrio tangível entre qualidade de vida e produtividade.

Palavras-chave: Horário de Trabalho, Normas de Saúde, Flexibilização.

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467, promulgada em 13 de julho de 2017, trouxe uma série de alterações significativas ao contexto do direito das relações laborais, especialmente no sentido de flexibilizar prerrogativas protetivas ao trabalhador há muito estabelecidas.

Diante da tendência legislativa em contribuir para a precarização e informalização das relações de trabalho, faz-se necessário o estudo das mudanças trazidas pela Lei nº 13.467 às normas laborais, bem como qual o impacto destas nas condições de trabalho.

Nesse contexto, uma das mudanças digna de nota foi a inclusão do parágrafo único do artigo 611-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja redação determina de forma expressa que as regras relativas à duração do trabalho e intervalos não seriam consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do referido artigo, passando a ser objeto lícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

Todavia, considerando os impactos negativos que a jornada de trabalho excessiva, bem como a supressão de intervalos intra e interjornada possuem sobre a integridade física e mental dos trabalhadores, a duração do labor e a saúde acabam por ser tópicos indissociáveis.

Portanto, o presente artigo visa estudar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, especificamente quanto à redação do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, ao separar o tema da duração do trabalho e intervalos como questões de saúde, higiene e segurança no ambiente laborativo, formulando-se o seguinte questionamento acerca do tema: por que a relação entre jornada de trabalho e saúde do trabalhador é delicada, e quais são as implicações trazidas pela descon sideração do tema diante dos princípios que norteiam os direitos sociais laborais?

Como objetivos específicos, tem-se, inicialmente, analisar como se deu o discurso neoliberal na influência das alterações trabalhistas na reforma e esse processo de “modernização” do direito do trabalho. Da mesma forma, busca-se visualizar a duração de trabalho e jornada como atuações intrínsecas ao direito indisponível de saúde do empregador e como a reforma tentou macular esse direito e posição jurisprudencial diante disso.

Assim, foi elaborada hipótese no sentido de que a Reforma Trabalhista introduziu às normas do direito do trabalho um retrocesso aos direitos sociais e dos direitos humanos no contexto das relações laborais, viabilizando a precarização das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho por meio da flexibilização das regras relativas à duração do trabalho e intervalos.

METODOLOGIA

Adotou-se metodologia exploratória mediante pesquisa bibliográfica e documental, por meio de revisão de literatura e estudo da legislação e jurisprudência correlata ao tema da Reforma Trabalhista e da duração do trabalho, com uso do método dedutivo.

REFERENCIAL TEÓRICO

O presente artigo se delinea através das análises perspicazes de autores como Maurício Godinho Delgado, cujo livro “A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017” oferece uma compreensão profunda das transformações normativas. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os insights da autora Rita de Cássia Nogueira, em sua obra “Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho”, complementam esse panorama, evidenciando os desafios e implicações das mudanças legais e socioeconômicas, enriquecendo o explorado e a compreensão das dinâmicas laborais contemporâneas.

REESTRUTURAÇÃO LABORAL E DISCURSO NEOLIBERAL NAS ALTERAÇÕES DE MATÉRIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR

O interesse de modernizar o arcabouço jurídico laboral, mediante a retórica neoliberal da imperiosidade de reestruturação dos direitos laboriosos em prol da criação de novos postos de trabalho, assim como da adaptação ao paradigmático modelo produtivo emergente, ensejou as modificações hodiernamente reconhecidas ocorridas na reforma trabalhista.

Para compreendermos a gênese desse fenômeno, torna-se imperioso realizar uma análise histórica recortada da reforma. Ao desfecho do século XX, emergiu um clamor por novos pactos sociais. Todavia, essa demanda não se restringiu à promulgação da Constituição Federal de 1988; o panorama encontrava-se em efervescência mediante uma nova reconfiguração do mercado de trabalho, que se encontrava em curso. Essa tendência reverbera na Reforma Trabalhista de 2017, promulgada sob a égide do então Presidente Michel Temer, cujas alterações implementadas ampliaram a flexibilidade, colocando, conseqüentemente, os indivíduos em posição mais suscetível a negociações desiguais entre empregadores e empregados.

O processo de globalização e a concomitante flexibilização das relações laborais têm precipitado a ruptura das fundamentações do Direito do Trabalho. Nesse contexto, o avanço tecnológico e o surgimento de um paradigma produtivo inovador têm conduzido o mercado a adotar uma lógica pautada na flexibilização (MEDEIROS, 1999, p. 244). A ideologia neoliberal passou a nortear diversos setores da sociedade brasileira, especialmente a partir do ano de 2016.

Nesse contexto, o novo panorama delinea uma estratégia de desenvolvimento econômico que busca a sintonia com o mercado global, sendo que o neoliberalismo precede a intervenção estatal. Além disso, o avanço tecnológico e a emergência de um novo paradigma de produção orientaram o mercado de trabalho para uma lógica flexibilizadora. Nessa perspectiva, Martins pondera o que seria a flexibilização das condições de trabalho:

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2013, p. 584).

Nesse cenário, constata-se que as expectativas de redução do desemprego e da desigualdade no âmbito laboral não se concretizaram. Este quadro não mais se apresenta, mas sim um cenário de trabalhos precários, termo esse, que possui o seguinte conceito segundo Rita Scarpa:

Portanto, o trabalho precário consiste naquele executado à margem de um conjunto protetivo trabalhista, afastando-se da concretização dos direitos fundamentais e humanos. O trabalho precarizado se qualifica, nessa medida, pela redução de direitos e de garantias (SCARPA, 2023, p. 88).

Nessa perspectiva, destaca-se que as alterações visam o objetivo de reduzir entraves à produção e custos. Exemplificativamente, a compensação da jornada, contratações temporárias, terceirizações, modalidades de trabalho intermitentes e o fim das horas in itinere emergem como medidas alinhadas ao propósito de adequação ao mercado. Contudo, observa-se uma certa fragilidade no aspecto valorativo dos direitos trabalhistas, que ao analisar a suposta redução do desemprego, percebe-se um aumento significativo do trabalho precarizado.

Com a implementação da reforma, nota-se a associação entre a criação de empregos e os cortes nos direitos. Nesse sentido, a prevalência do negociado sobre o legislado representa uma estratégia de rebaixamento dos direitos mediante negociações, visando estimular o crescimento econômico interno (GALVÃO, A. et al., 2019). A lógica subjacente a essa abordagem remete à redução dos encargos

patronais, supondo, igualmente, a diminuição do desemprego caso as empresas disponham de um ambiente mais competitivo globalmente.

Esta discussão levanta uma questão crucial: esse cenário também abrange questões de saúde? A resposta é afirmativa. Ao desconsiderar a jornada como uma questão de saúde, o legislador negligencia o repouso físico e mental, sem ponderar sobre as implicações que a consideração da saúde na jornada de trabalho traria ao trabalhador e retrocede ao entendimento postulado na Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, que, ao deliberar sobre saúde do trabalhador, a primeira previsão repercutiu sobre a jornada de trabalho e duração do trabalho.

Outrossim, a reforma também modificou o entendimento legal para permitir que gestantes trabalhassem em ambientes de médio e leve grau de insalubridade, uma disposição que foi posteriormente considerada inconstitucional por meio da ADI 5938 de 2019. Tal reconhecimento destaca a importância dos direitos sociais instrumentais de proteção, tanto para a mulher quanto para a criança, configurando normas essenciais para salvaguardar os direitos sociais da mulher e efetivar a proteção integral ao recém-nascido.

Nesse contexto, o discurso neoliberal confere uma notória vantagem aos empresários. Embora muito se discuta sobre a dificuldade de empreender no Brasil, a flexibilização dos direitos trabalhistas não constitui a solução para facilitar a atuação dos empreendedores no mercado. A facilidade em alterar direitos fundamentais dos trabalhadores, sem abordar efetivamente as questões que verdadeiramente complicam a vida dos empregadores, como os tributos, evidencia ainda mais a indiferença para com a parte hipossuficiente: o trabalhador.

A SAÚDE DO TRABALHADOR E O HORÁRIO DE TRABALHO: VISÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL

A modificação delineada no artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), parágrafo único expressa os seguintes termos: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (CLT, 2017). Prévia compreensão se faz imperativa quanto à natureza de uma jornada de trabalho e a duração do trabalho.

O legislador aparenta empregar as expressões de forma indiscriminada (art. 59, §2º CLT), no entanto, as referidas terminologias ostentam distinções. A noção de jornada remeteria ao lapso temporal da labuta diária, nesse contexto, Maurício Godinho Delgado (p. 973, 2017) entende a jornada de trabalho como lapso temporal diário em que o empregado está à disposição do empregador.

Por conseguinte, a duração do labor compreenderia o intervalo temporal destinado à atividade laborativa ao longo de períodos, seja semanais, quinzenais ou mensais. Logo, uma jornada de 8 horas diárias resultaria em uma duração de 44 horas semanais. Esse padrão encontra respaldo no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. Contudo, para os regimes de turnos ininterruptos de revezamento, o legislador constituinte estabeleceu uma jornada de 6 horas diárias e 36 semanais, conforme disposto no artigo 7º, inciso XIV. Também, há uma espécie de compensação de jornada, ao estabelecer duração de trabalho 12x36.

Considerando a conceituação de jornada e duração do trabalho, também falamos da saúde do trabalhador, em suas dimensões físicas e psicológicas, o qual foi objeto de tutela pela Organização Internacional do Trabalho em 1919. Nesse contexto, a Convenção nº 1 estabeleceu que o limite seria de 8 horas por dia e 48 horas semanais. Ao analisar a etiologia histórica, é possível identificar a centralidade da delimitação do tempo de trabalho, fundamentada nas limitações inerentes à condição humana e, por conseguinte, relacionada à preservação da saúde do trabalhador. Com isso, é compreensível que a flexibilização da jornada de trabalho não se depara apenas com obstáculos de natureza legislativa, mas também com implicações humanas.

Por exemplo, o art. 611-B, parágrafo único, tenta afastar a natureza cogente inerente às normativas relativas à duração do trabalho e aos intervalos, o que possibilitou ampla flexibilização no que tange ao elemento temporal do labor. Contudo, é imperativo ressaltar que o limite temporal da jornada laboral encontra suas raízes no direito à saúde, caracterizando-se essencialmente como um direito fundamental protegido pela indisponibilidade absoluta, afinal, diz respeito aos limites humanos dos empregados e não mera discricionariedade do legislador alterar seguindo desejos neoliberais.

A expansão das flexibilizações na ótica da duração do trabalho impacta a saúde do trabalhador, especialmente quando este desempenha suas atividades em ambientes insalubres ou enfrenta jornadas laborativas exaustivas.

Dessa forma, os dispositivos presentes nos artigos 59, §§ 5º, 6º, 611-A, II, III, XIII e 611-B, parágrafo único, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, instauraram rupturas nos princípios estabelecidos nos artigos 3º, I e IV, 6º, 7º, XXII, 170, 196 e 225, todos da Constituição Federal (CF), contrariando, igualmente, as disposições da Convenção 155 da OIT. Nesse contexto, a Lei nº 13.467/2017 confronta a Constituição Federal e o Direito Internacional, desviando-se das concepções de trabalho digno e justiça social.

A reforma trabalhista, sob a justificativa de modernização das normas laborais, buscou legitimar a precarização, fomentando a erosão dos princípios

trabalhistas, dos direitos fundamentais, em particular o direito à vida, bem como dos valores constitucionais ligados à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à justiça social (SCARPA, 2023, p. 331).

Entretanto, os tribunais expressam posicionamento contrário ao considerar o intervalo intrajornada como uma norma vinculada à saúde. A título de exemplo, destaca-se o julgamento proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

O intervalo intrajornada tem por objetivo proteger a saúde e a segurança do empregado, porquanto propicia ao empregado tempo para alimentação e descanso. Entretanto, esse objetivo não será alcançado se o intervalo for concedido no início ou ao final da jornada de trabalho. Dessa forma, a concessão do intervalo intrajornada no início ou ao final da jornada de trabalho equivale à sua não concessão, sendo devido o pagamento do período na forma prevista na Súmula 437, I e III, desta Corte (BRASIL, 2022).

Observa-se que a concessão do intervalo intrajornada, tanto no seu decorrer quanto ao término da jornada, não atinge o propósito fundamental de salvaguardar a saúde do trabalhador (BRASIL, 2012). Nessa mesma linha de raciocínio, a mencionada Súmula, em seu inciso II, estabelece:

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, pois este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 71 e CF/88, 7º, XXII), insuscetível de negociação coletiva (BRASIL, 2012).

Apesar da tentativa legislativa de flexibilização ou de mitigação das modificações na jornada ao enfatizar sua não categorização como norma de saúde, é importante ressaltar que as normas relacionadas à duração do trabalho estão intrinsecamente ligadas ao direito à saúde e à vida do trabalhador. A fadiga e o esgotamento físico e mental são questões de saúde, e tais condições também potencializam situações de acidentes de trabalho.

Delgado apresenta uma observação relevante ao destacar que a modulação da duração do trabalho integra as normas de segurança e medicina do trabalho, proporcionando benefícios duplos: tanto na perspectiva da saúde laboral do trabalhador quanto na dimensão dos custos econômicos para o empregador. Isso se deve ao fato de que tal modulação contribui para a redução de acidentes.

(...)a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto

da moderna medicina laboral. (...) as normas jurídicas concernentes à duração da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. (DELGADO, 2017, p. 974).

Nessa perspectiva, ao facilitar a flexibilização sob a retórica de atualização das leis trabalhistas, tentou uma legitimação da precarização contrariando tanto os direitos individuais quanto coletivos. Além disso, essa facilitação propicia a prática de trabalho extraordinário precarizado, exemplificado pela compensação da jornada, o que não apenas implica na exploração do trabalhador, mas também contribui para o aumento de adoecimentos, fadiga física e mental. Contudo, há barreiras jurisprudenciais concretas ao não acatar tal obscuridade no entendimento do direito fundamental do trabalhador: a sua saúde. Portanto, em que pese a tentativa de afastar normas inerentes à saúde, em relação ao horário de trabalho, não seria possível pois sua interseção está intrinsecamente interligada a um direito indisponível.

QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE: COMO A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DO HORÁRIO DE LABOR AFETA A SAÚDE DOS TRABALHADORES

A priorização das horas exercendo atividade laboral em detrimento do tempo livre e descanso dos empregados resultante de políticas neoliberais e da exploração do capital humano acaba por gerar efeitos indesejados às pessoas que prestam tais serviços incessantemente. Com um mercado cada vez mais competitivo, e com a busca pela produtividade sempre crescente, a flexibilização das normas relativas à duração do trabalho há de ser evitada, a fim de impedir que empregadores acabem impondo trabalhos com horas extraordinárias em frequência habitual.

É necessário ressaltar que a jornada em sobrelabor há de ser excepcional, e não a regra. Senão, jornadas comprovadamente excessivas, que privem o indivíduo de seu horário de descanso, lazer, e convívio familiar, já foram configuradas pelo Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2017), como motivo para indenização por dano moral *in re ipsa*, com ementa nos seguintes termos:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DANOS MORAIS. JORNADA EXAUSTIVA (12 HORAS). DANO “IN RE IPSA”. 1. No caso, o Tribunal Regional esclareceu que a jornada do autor era de 12 horas diárias, em dias seguidos. 2. Conforme jurisprudência desta Corte, a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa

limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e estudos. 3. Assim, uma vez vislumbrada a jornada exaustiva, como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois trata-se de dano “in re ipsa”, ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso. 4. Indenização fixada no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais), na esteira das decisões proferidas por esta Turma em casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, a relatora, Ministra do Trabalho Delaíde Miranda Arantes, apontou a jornada excessiva como abuso do poder diretivo do empregador, destacando que a restrição ao tempo livre do empregado gera consequências a sua saúde e higiene (BRASIL, 2017). É inegável, portanto, que a duração do trabalho possui relação direta com a qualidade de vida do trabalhador.

Trata-se de matéria denominada pela doutrina como dano existencial, ou seja, “perda da qualidade de vida do indivíduo que a partir da lesão sofrida altera ou até mesmo perde a possibilidade de manter as suas atividades cotidianas” (MELO, 2016). Evidentemente, a limitação do tempo livre por abuso do poder patronal do empregador possui impacto negativo à dignidade da pessoa humana, visto que tolhe do indivíduo a possibilidade de uma jornada razoável para usufruir de seu tempo livre e cuidar de si e de sua família para além de questões financeiras.

Os impactos à saúde física do trabalhador vão desde a exaustão reiterada e habitual, causando desgaste, até o maior risco de desenvolvimento de doenças ocupacionais em razão do maior tempo de execução de tarefas repetidas, bem como de exposição a agentes causadores de insalubridade ou periculosidade.

No mesmo sentido, a jornada excessiva limita o tempo de descanso do trabalhador, o que é imprescindível à manutenção da saúde mental. Nesse tema, é possível destacar diversos transtornos psicológicos relacionados ao trabalho excessivo, a exemplo da síndrome de burnout, definida pela Organização Mundial de Saúde como “resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” (OMS, 2019).

A designação de horas extraordinárias excessivas, assim como formação de ambientes de extrema competitividade, acaba por ser contraproducente, haja vista que a síndrome de burnout é caracterizada não só pelo esgotamento do indivíduo, mas também da redução de sua eficácia no trabalho (OMS, 2019).

Sendo assim, indissociável as questões relativas à jornada e ao intervalo de trabalho, enquanto pertinentes a saúde, segurança e higiene do trabalho, sendo a inovação trazida pela Reforma Trabalhista com o parágrafo único do artigo 611-B

da CLT incongruente com as noções de direitos sociais do ordenamento jurídico brasileiro.

Cumpra ressaltar a questão pertinente ao horário in itinere, classificado na literatura jurídica como “tempo despendido pelo empregado, no deslocamento de sua residência até o efetivo local de trabalho e seu retorno” (ABUD, 2020). Também, em razão da Lei 13.467, com a redação do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, tal período, por mais duradouro e exaustivo seja para o empregado, não mais é computado na jornada de trabalho, visto que não se enquadra como tempo à disposição do empregador.

A discussão possui pertinência no campo constitucional, à luz do art. 6º e seguintes. Conforme pontua Pereira (2018, p. 86), “não se pode admitir a mera renúncia de direitos sociais, tampouco o rompimento da estrutura sinalagmática das relações negociais que os envolve”, sendo necessário extenso debate acerca da possibilidade de flexibilização de direitos sociais específicos.

Ainda, faz-se por necessário apontar que há duas alternativas para a compensação de horas extras: o pagamento em pecúnia, e a compensação, nos moldes do parágrafo 6º do artigo 59 da CLT. No segundo caso, a Reforma Trabalhista permitiu, também, que esta ocorresse por acordo individual, inclusive de maneira tácita.

Há de se salientar que determinadas funções possuem carga horária reduzida em virtude das atividades exercidas durante a prestação de serviços, como é o caso do trabalho de atendentes de telemarketing, que não pode exceder as seis horas diárias, incluindo pausas, e trinta e seis horas semanais, sob pena de violação do artigo 6.3 da Norma Regulamentadora 17, Anexo II (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2021).

Simultaneamente, conforme anteriormente mencionado, a Reforma Trabalhista introduziu à legislação trabalhista brasileira a jornada 12x36, legitimando tal modalidade a despeito do desgaste que o trabalho por doze horas consecutivas acarreta ao trabalhador, notadamente superior em duas horas ao máximo legal com extraordinárias, desde que mediante intervalo interjornadas de trinta e seis horas.

Ou seja, a despeito da redação do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, em análise sistemática, a ciência justrabalhista de fato reconhece o elo intrínseco entre duração do trabalho e saúde, higiene e segurança.

Ao determinar que as questões relativas à duração e ao intervalo de trabalho não se tratam de saúde, higiene e segurança, a Reforma Trabalhista dá margem a mais flexibilização dos direitos dos trabalhadores, auferidos historicamente após séculos de luta desde os primórdios do modo de produção capitalista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se aborda a trajetória do trabalhador no cenário laboral, faz-se imperativa a análise de sua saúde, dado que esta relação é intrínseca, em oposição ao que preconiza o artigo 611-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse contexto, estabelece-se uma conexão delicada, uma vez que, embora a legislação consolidada não considere a duração da jornada de trabalho como norma de saúde para todos os efeitos, o bem-estar do empregado está diretamente vinculado ao seu regime laboral.

É inegável que um trabalhador que usufrui das duas horas destinadas ao intervalo para o almoço consegue harmonizar sua alimentação e preservar sua saúde, além de propiciar repouso físico e mental, ao contrário do empregado cujo período é suprimido. Da mesma forma, um colaborador submetido a uma jornada de 12X36 experimenta um desgaste físico e mental mais significativo em comparação aos que laboram entre 6 e 8 horas diárias.

Ao contemplar a reforma trabalhista e seus indícios iniciais, observa-se um novo panorama delineado, pautado por uma estratégia de desenvolvimento econômico alinhada ao mercado global, onde o neoliberalismo antecede a intervenção estatal. O avanço tecnológico e a emergência de um novo paradigma de produção orientaram o mercado de trabalho para uma lógica flexibilizadora.

Nesse cenário, emerge a hipótese de que a flexibilização, ao redefinir a integração do horário de trabalho, impactou o direito à saúde do trabalhador. A tentativa de flexibilização buscou legitimar a precarização, mas a delimitação da jornada encontra obstáculos não apenas constitucionais, mas também humanos. A expansão da flexibilização repercute na saúde do trabalhador, especialmente daqueles que desempenham atividades insalubres, sem desconsiderar as fadigas mentais e físicas que podem culminar em acidentes laborais.

A afirmação de que os artigos 59, §§ 5º, 6º, 611-A, II, III, XIII e 611-B, parágrafo único, todos da CLT, estabelecem rupturas nos preceitos da Constituição Federal e da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sustenta a conclusão de que a Lei nº 13.467/2017 confronta a Carta Magna e o Direito Internacional. Sob o pretexto de modernização das leis laborais, essa legislação procurou legitimar a precarização, incentivando a erosão dos princípios laborais, dos direitos fundamentais, destacando-se o direito à vida, e dos valores constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à justiça social.

Além disso, questiona-se se há um equilíbrio tangível entre qualidade de vida e produtividade. Este equilíbrio não se encontra necessariamente na quantidade

de horas, mas sim na forma como o trabalho é executado. Jornadas exaustivas e de superprodução afetam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, evidenciando uma relação inversamente proporcional no contexto de exploração, mas diretamente proporcional quando se proporciona um ambiente laboral em conformidade com os ditames constitucionais.

Portanto, está-se diante não apenas de uma relação delicada por não ser considerada norma de saúde, mas também porque, ao negligenciar tal consideração, desconsideram-se situações reais em que os limites humanos são ultrapassados em prol da produção, acarretando fadiga, acidentes de trabalho e, cada vez mais frequente, enfermidades mentais. Tal cenário é inadmissível no contexto atual, uma vez que a saúde do empregado se erige como direito fundamental demandante de especial atenção.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. As horas in itinere na reforma trabalhista. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, São Paulo, ed. 1, 1 jul. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/345/edicao-1/as-horas-in-itinere-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF. Relator: Moraes, Alexandre de. Tribunal Pleno. Publicado no DJE nº 205, divulgado em 23/09/2019. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Recurso de Revista 10036-98.2017.5.15.0152, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 02/02/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 04/02/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9f09b1c33c232cb3a4aa8186bcaf619e>. Acesso em: 26 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Recurso de Revista 1560-94.2014.5.09.0006, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 03/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9f09b1c33c232cb3a4aa8186bcaf619e>. Acesso em: 26 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437 do TST: Intervalo intra-jornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT, Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 29 jan. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Marco Aurélio Bezerra de. O dano existencial na responsabilidade civil. GENJURÍDICO, [s. l.], 5 fev. 2016. Disponível em: <https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/civil/o-dano-existencial-na-responsabilidade-civil/>. Acesso em: 26 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. PORTARIA/MTP Nº 423, Brasília, 7 out. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-35161498>. Acesso em: 26 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. CID: burnout é um fenômeno ocupacional. In: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 26 jan. 2024.

PEREIRA, Emmanoel. Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553172757.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho. Almedina Brasil, 1º Edição, 2023.