UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

INTERVALO INTRAJORNADA A LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Isaac Matheus Lima Fernandes

Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Aracaju-SE

2015

ISAAC MATHEUS LIMA FERNANDES

INTERVALO INTRAJORNADA A LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___.

Banca Examinadora

_____

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

INTERVALO INTRAJORNADA A LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Isaac Matheus Lima Fernandes[1]

RESUMO

O estudo apresentado teve como principal objetivo, fazer uma compreensão acerca da efetividade do princípio da Dignidade da Pessoa Humana a luz do intervalo intrajornada, onde grande parte das empresas exerce, porem não efetivando a dignidade do obreiro no seu intervalo de almoço de forma saudável. Para tanto, fora realizado uma analise dos principais intervalos que o trabalhador brasileiro tem direito, sendo ele, o intervalo intrajornada e o intervalo interjornada, bem como, das normas regulamentadoras (NRs) que trazem requisitos mínimos que deve ser respeitado pelos empregadores para que os obreiros tenha a saúde, bem como, sua integridade física e psíquica protegida. Por fim, o presente artigo faz um paralelo entre o princípio da dignidade da pessoa humana e a relação de emprego, mostrando que aquele é importante base do direito, fundamental e indisponível, se igualando hierarquicamente ao direito à vida, uma vez que, se o individuo não tem dignidade também não terá vida.

PALAVRAS – CHAVES: Intervalo Intrajornada; Efetividade; Dignidade da Pessoa Humana.

1 INTRODUÇÃO

O artigo visa abordar algo bastante discutido na esfera trabalhista, mas que não deixa de ser um assunto atual, pois há uma luta constante na relação de emprego (empregador e empregado) para que nas empresas haja a efetividade do Intervalo Intrajornada a luz do Principio da Dignidade da Pessoa Humana.

[1] Graduando em direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: ismalif@hotmail.com

Como diz NASCIMENTO, (2006, P.23), “na época da escravidão, o trabalhador era desprovido de direito básicos”, como o direito à vida e ao tratamento digno, ou seja, era simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito.

Em contrapartida a esse entendimento, o filósofo grego Aristóteles, citado por Ferraz, afirmava que:

> [...] as atividades mecânicas eram opressoras da inteligência, eram vis. Os homens que trabalhavam para viver não deviam ser admitidos à cidadania. Os cidadãos não deveriam dedicar-se ao artesanato ou ao comercio, pois tal vida é ignóbil e inimiga da virtude. Também não deveriam ser lavradores, pois isso não lhes permitiria momento de ócio. Os cidadãos deviam possuir propriedades, mas os agricultores deveriam ser escravos de outra raça. As raças nórdicas, diz ele, são ardentes; as raças meridionais, inteligentes; portanto, os escravos deveriam ser raças meridionais, pois seria inconveniente que fossem ardentes. Só os gregos são ao mesmo tempo ardentes e inteligentes.

Ou seja, decorre de Aristóteles o entendimento de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, pois os escravos exerciam atividade desonrosa, entendimento esse que nos dias hodiernos é inaceitável, visto que não se trata da raça, sexo ou idade, entre outros fatores ou elementos que venham designar a posição social do indivíduo.

De acordo com Amauri Mascaro (2009), houve acentuado desequilíbrio no desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil, entre direito coletivo, asfixiado pelo corporativismo, e direito individual como outorga do Estado. As causas identificam-se com a Carta Constitucional de 1937, precedida pelo movimento político do qual resultou a Revolução de 1930. O direito do trabalho foi produto da vontade soberana do Estado e não dos trabalhadores. A ideia básica que presidiu o contexto é a do direito do trabalho por obra do Governo e não do movimento sindical.

Enfim, ao longo de maior parte da historia, o Direito do Trabalho se fez presente ao lado do empregador, não existindo leis que garantissem a igualdade das partes e o desenvolvimento de um trabalho digno, porém, nos últimos tempos, ele vem sendo modificado de forma a criar uma nova identidade, as quais conheceram hoje, seguindo o que pretende os princípios Constitucionais, da isonomia das partes

e no caso do presente trabalho, da dignidade da pessoa humana no intervalo de descanso (intrajornada).

2 DIFERENÇAS ENTRE INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

O estudo da duração do trabalho compreende o tempo em que o empregado se coloca em disponibilidade perante o empregador, em decorrência do contrato ou sob outra perspectiva, o tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado, em um período delimitado, remete, necessariamente, ao exame dos períodos de descansos.

Delgado (2011, p. 886) assim diz:

> Intervalos e jornadas, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômico, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contrato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elementos decisivos à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades.

Por essa razão é que a constituição, sabiamente, arrolou no rol dos direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme os (art. 7º, XXII, art. 194, caput, art. 196, art. 197 e o art. 200) todos da Constituição Federal.

A distribuição da duração do trabalho ao longo da semana faz-se mediante a interseção de dois tipos específicos de descanso: os intervalos situados dentro da duração diária do trabalho (intervalos intrajornadas) e os intervalos situados entre uma jornada e suas vizinhas, antes e após (intervalos interjornadas).

Em geral, os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho (art. 71§ 2º da CLT). Entre duas jornadas, haverá, à luz do art. 66 da CLT, um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

2.1 Intervalos Intrajornada

A consolidação das Leis do Trabalho dispõe em seu artigo 71, o conceito de intervalo intrajornada:

> Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatório à concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

O intervalo para alimentação ou repouso a que se refere o dispositivo legal, deve ser concedido ao empregado dentro da jornada de trabalho, sob pena do empregador ter de pagar ao obreiro a título de hora extra, pela retirada do citado intervalo.

Os intervalos intrajornada definem-se como lapsos temporais regulares remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviço e sua disponibilidade perante o empregador (GODINHO, 2009, p. 933).

De acordo com o artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o intervalo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato de Ministério do Trabalho, ouvido a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (horas extras).

Caso o trabalho não exceda de seis horas, será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar quatro horas (§ 1º do art. 71 da CLT).

A matéria suscitou muitos questionamentos nas Cortes trabalhistas, quando os trabalhadores que não estavam usufruindo da concessão parcial ou não concessão do intervalo intrajornada passaram a pleitear o pagamento integral do horário suprimido e com o adicional de horas extras.

Em setembro/2012 o TST - Tribunal Superior do Trabalho acabou com a polêmica ao editar a Súmula nº. 437

> INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
>
> I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.
>
> II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.
>
> III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.
>
> IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

O TST apenas consolidou o entendimento dos tribunais que adotavam o que consta na Súmula. O empregador deverá proceder ao pagamento integral do intervalo sonegado, com o acréscimo de horas extras, e não apenas do tempo sonegado.

Consolida que o valor pago tem natureza salarial e, consequentemente, reflete em cálculo de outras verbas salariais. E quando ultrapassada habitualmente a jornada de 06 (seis) horas, será obrigado a conceder o intervalo de 1h (uma hora).

Os objetivos dos intervalos intrajornada, em virtude de seus próprios curtos limites temporais, tendem a ser significativamente menos diversificados. Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro.

Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviço. (GODINHO, 2011, P. 891).

Neste sentido Emerson Sérgio Gomes (2011) assevera:

> Trata o dispositivo da obrigatoriedade de concessão de descanso para o trabalhador que tiver jornada diária que exceda seis horas de trabalho. A norma jurídica protege a higidez física e psíquica do trabalhador, trazendo benefícios não só para este, mas também, para toda a coletividade, pois e cediço que a prevenção da fadiga é fator diretamente relacionado com a produtividade do organismo econômico.

Ainda assim, os intervalos intrajornada um pouco extensos (por exemplo, o intervalo de 1 a 2 horas para refeição e descanso) podem cumprir também outros objetivos de importância. É que eles ainda podem assegurar concomitantemente ao obreiro um mínimo de disponibilidade pessoal no âmbito do horário de trabalho, podendo favorecer, desse modo, a sua própria inserção familiar ou social.

É importante destacar que o intervalo intrajornada a característica é a da indisponibilidade, ou seja, o obreiro não está à disposição do empregador, visto que se trata de norma de saúde pública, protegida pela esfera do Direito Público, portanto sendo normas imperativas e não pode o empregador a mero gosto reduzir ou retirar o intervalo intrajornada, podendo até o empregador arcar com as sanções de caráter legal e administrativo em caso de descumprimento.

Cabe aqui trazer a Orientação Jurisprudencial nº 342/SDI-1, ressalta que é invalida clausula de acordo ou conversão coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 CLT e art. 7º, XXII, da CF/ 1988), infenso à negociação coletiva.

Neste sentido por volta do ano de 2007, o site OBRIGATORIEDADE SOCIAL, publicou material mostrando que é inadmissível a redução do intervalo intrajornada, ainda que por meio de norma coletiva. Esta foi à decisão tomada pela segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho que acompanhou, por

unanimidade, o voto do relator, Ministro José Simpliciano Fernandes, em ação movida por ex- empregado da empresa Calçado Azaléia S/A.

O empregado foi contratado pela empresa em abril de 1986 para trabalhar como operador de injetora, com salário de R$ 1,87 por hora, e demitido sem justa causa em novembro de 1999. Em março de 2000, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando horas extras, adicional de insalubridade, adicional noturno, férias e diferentes de FGTS, dentre outros.

A 1º Vara do trabalho de Taquara (RS) considerou a ação parcialmente procedente, deferindo ao empregado as horas extras pleiteadas, inclusive as relativas ao período não usufruído do intervalo intrajornada. A empresa insatisfeita recorreu da decisão, alegando que a redução do intervalo, no caso da Azaléia, se enquadra nas exceções legais, pois possui refeitório próprio e autorização decorrente de norma coletiva.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região (Rio Grande do Sul) manteve a decisão da Vara de Taquara. Segundo o acordão, embora as normas coletivas das categorias tenham autorização à redução do intervalo intrajornada de uma hora para trinta minutos, nos termos do art. 71 da CLT, esta redução depende de autorização do Ministério do Trabalho, requisito não cumprido pela empresa. O TRT/RS destacou, ainda que de acordo com a CLT, a norma coletiva somente pode ampliar o intervalo de descanso, mas não reduzir o mínimo de hora. A empresa recorreu ao TST, mas o recurso não foi conhecido.

Segundo o Ministro Simpliciano Fernandes, a decisão do TRT/RS está em consonância com o entendimento prevalecente na corte, consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 342 da Seção Especializada em Dissídios Individual – 1, que dispõe ser inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplado a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho garantido por norma de ordem pública.

Como foi destacado, se é inadmissível a redução do intervalo intrajornada, muito menos se pode aceitar a forma indigna como é concedida aos

empregados naquele momento dentro da jornada de trabalho, tendo que respeitar os ditames legais, devendo seguir o que diz o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988:

> ART. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Isto posto, verifica-se claramente que qualquer ser humano tem direito a uma existência digna e todo trabalhador tem direito a um meio ambiente de trabalho saudável. Sendo, portanto necessária a concessão de forma correta do intervalo para garantir ao trabalhador uma existência digna e um tempo de vida melhor para que possa interagir com a família e os amigos.

2.2 Intervalos Interjornadas.

Além dos intervalos intrajornadas, prevê a ordem jurídica os intervalos entre as jornadas.

GODINHO (2011, P. 897), Definem-se tais intervalos como:

> Lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.

Referido intervalo tem natureza distinta do descanso semanal remunerado e dos feriados. Neste sentido, contem a súmula 110, do TST:

> No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Como se depreende, a apuração desse intervalo só terá inicio após o termino da jornada anterior, seja normal ou extraordinária. Logo, se a jornada aos sábados se estender até 15 horas, só depois de transcorridas 35 horas (11horas dos intervalos e mais 24 horas do repouso) é que terá início a jornada seguinte.

Encontrando-se o empregado em regime de horas Extras, o intervalo de 11 horas só terá início após a última hora extraordinária.

O Intervalo em tela tem como objetivos assegurar aos trabalhadores lapsos temporais diários e semanais para recuperar as energias, bem como, para sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário.

Esse Intervalo permite ao obreiro assumir outros fundamentais papeis cotidianos, além do concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia. Tais intervalos é que permite, portanto, que se fale em um trabalhador como ser familiar, social, político, fazendo assim, referências ao trabalhador como ser humano completo e cidadão.

3 NORMAS REGULAMENTADORAS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

As Normas Regulamentadoras (NRs), foram aprovadas pela Portaria N.° 3.214, 8 de junho de 1978, são de observância obrigatória por todas as empresas brasileiras, seja ela pública ou privada e pelos orgão público de administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela CLT. O seu objetivo é normatizar, ou seja, estabelecer normas de cuidados com a saúde e a segurança do trabalho. Conforme (www.wikipedia.org).

Neste sentido o site www.fahor.com.br definiu segurança do trabalho, como um conjunto de ações que devem ser tomadas no intuito de minimizar, ou mesmo evitar, mas de preferência extinguir todo e qualquer tipo de acidentes de trabalho, no ambiente laboral.

Deste modo, analisaremos as Normas Reguladoras (NRs), fazendo uma analise conceitual e mostrando as fundamentações legais, ordinária e específica de todas as trinta e seis NRs, uma vez que as mesmas garantem a segurança de todos seus trabalhadores, bem como são orientações obrigatórias para o funcionamento das organizações de uma maneira geral, pelo fato de serem controladas por diversos órgãos fiscalizadores. Tendo como parâmetro os sites supramencionados.

3.1 Considerações Gerais

NR1 - Estabelece as disposições gerais das Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho (NRs). Responsabilidades solidárias do empregador e do empregado no cumprimento das normas; obriga a informação aos empregados das medidas de segurança; permite que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização do Ministério do Trabalho; estabelece a importância, funções e competência da Delegacia Regional do Trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 154 a 159 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

NR2 – Inspeção Técnica: Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão do Ministério do Trabalho e Emprego. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 160 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR3 – Embargo ou Interdição**:** Estabelece os mecanismos de Intervenção da Auditoria Fiscal em situação de grave e iminente risco de acidente de trabalho ou de doença ocupacional para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar a obra. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 161 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: tem como finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Para oferecer proteção ao trabalhador o SESMT deve ter os seguintes profissionais: médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro, técnico de segurança no trabalho, auxiliar de enfermagem, tem por atividade dar segurança aos trabalhadores através do ambiente de trabalho que inclui máquinas e equipamentos, reduzindo os riscos a saúde do trabalhador, verificando o uso dos EPIs, orientando para que os mesmos cumpram a NR, e fazendo assim com que diminuam os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá

embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 162 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA: tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 163 a 165 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR6 - Equipamentos de Proteção Individual – EPI: Considera EPI, todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador e que possua enfim o Certificado de Aprovação (CA), pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 166 e 167 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR7 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional: Esta NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, cujo objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 168 e 169 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR8 – Edificações: estabelecer requisitos técnicos mínimos que devam ser observados nas edificações para garantir a segurança e conforto aos que nelas trabalham. Utilização de materiais que garantam adequada proteção; dimensionamento de estruturas que facilitem a circulação de pessoas, cargas e materiais com segurança e conforto dos trabalhadores. Fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 170 a 174 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

NR9 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais: Esta NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 175 a 178 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR10 – Instalações e Serviços em Eletricidade: fixa as condições mínimas exigidas para garantir a segurança dos empregados que trabalha em instalações elétricas, em suas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação e ainda, a segurança de usuários e terceiros.

NR11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais: Estabelece os requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 182 e 183 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR12 - Máquinas e Equipamentos: Esta NR estabelece os procedimentos obrigatórios nos locais destinados a máquinas e equipamentos, como serviços, áreas de circulação, dispositivos de partida e parada, normas sobre proteção de máquinas e equipamentos, bem como manutenção e operação. A fundamentação legal, ordinária e especifica que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 184 e 186 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR13 - Caldeiras e Vasos de Pressão: Estabelece todos os requisitos técnicos legais relativos à instalação, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, de modo a se prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à

existência desta NR, são os artigos 187 e 188 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR14 - Fornos: Retratada sobre construção sólida, Serviços com material refratário, de forma que o calor radiante não Serviços os limites de tolerância, oferecendo o máximo de segurança e conforto aos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 187 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR15 - Atividades e Operações Insalubres: Esta NR estabelece os procedimentos obrigatórios, nas atividades ou operações insalubres que são executadas acima dos limites de tolerância previstos na Legislação, comprovadas através de Serviços de inspeção do local de Serviços. Agentes agressivos: ruído, calor, radiações, pressões, frio, umidade, agentes químicos. Fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 189 e 192 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR16 - Atividades e Operações Perigosas: estabelece os procedimentos obrigatórios nas atividades exercidas pelos trabalhadores de Serviços ou que transportam explosivos ou produtos químicos, Serviços como inflamáveis, substâncias radioativas e serviços de operação e manutenção. tem a sua existência jurídica assegurada através dos artigos 193 a 197 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

NR17 - Ergonomia: Visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 198 e 199 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de segurança, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de

trabalho na indústria da construção. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso um da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR19 - Explosivos: estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso II da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis: estabelece a definição para líquidos combustíveis, líquidos inflamáveis e Gás de petróleo liquefeito, parâmetros para armazenar, como transportar e como devem ser manuseados pelos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e especifica que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso II da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

NR21 - Trabalho a Céu Aberto: Estabelece critérios mínimos para atividades desenvolvidas a céu aberto, tais como, em minas ao ar livre e em pedreiras. Estabelece os critérios mínimos para os serviços realizados a céu aberto, sendo obrigatória a existência de abrigos, ainda que rústicos com boa estrutura, capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries. Aos trabalhadores que residirem no local do trabalho, deverão ser oferecidos alojamentos que apresentem adequadas condições sanitárias. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso IV da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração: determina que as empresas adotem métodos e mantenha locais de trabalho que proporcionem a seus empregados condições satisfatórias de Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 293 a 301 e o artigo 200 inciso III, todos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR23 - Proteção Contra Incêndios: Estabelece as medidas de proteção contra Incêndios, que devem dispor os locais de trabalho, visando à prevenção da saúde e da integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso IV da Consolidação das Leis Trabalhistas - Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho: estabelece critérios mínimos, para fins de aplicação de aparelhos sanitários, gabinete sanitário, banheiro, cujas instalações deverão ser separadas por sexo, vestiários, refeitórios, cozinhas e alojamentos. A fundamentação legal, ordinária e especifica que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VII da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR 25 - Resíduos Industriais: diz respeito às medidas preventivas a serem observadas, pelas empresas, no destino final a ser dado aos resíduos industriais resultantes dos ambientes de trabalho de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Aonde os resíduos industriais devem ter destino adequado sendo proibido o lançamento ou a liberação no ambiente de trabalho de quaisquer contaminantes que possam comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VII da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR26 - Sinalização de Segurança: Estabelece a padronização das cores a serem utilizadas como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho, de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VIII, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

NR27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho: estabelece os requisitos a serem satisfeitos pelo profissional que desejar exercer as funções de técnico de segurança do trabalho, em especial no que diz respeito ao seu registro profissional como tal, junto ao Ministério do Trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, tem seu embasamento

jurídico assegurado través do artigo 3° da lei n° 7.410 de 27 de novembro de 1985, regulamentado pelo artigo 7° do Decreto n° 92.530 de nove de abrilde1986. Revogada pela Portaria n.º 262, de 29 de maio de 2008, publicada no DOU de 30/05/2008.

NR28 - Fiscalização e Penalidades: estabelece que fiscalização, embargo, interdição e penalidades, no cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, serão efetuadas obedecendo ao disposto nos decretos leis. A fundamentação legal, ordinária e específica, tem a sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária, através do artigo 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, com as alterações que lhe foram dadas pelo artigo 2° da Lei n° 7.855 de 24 de outubro de 1989, que institui o Bônus do Tesouro Nacional - BTN, como valor monetário a ser utilizado na cobrança de multas, e posteriormente, pelo artigo 1° da Lei n°8.383 de 30 de dezembro de 1991, especificamente no tocante à instituição da Unidade Fiscal de Referência - UFIR, como valor monetário a ser utilizado na cobrança de multas em substituição ao Bônus do Tesouro Nacional - BTN.

NR29 - Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário: regulariza a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, alcançando as melhores condições possíveis de segurança e saúde dos trabalhadores que exerçam atividades nos portos organizados e instalações portuárias de uso privativo e retroportuárias, situadas dentro ou fora da área do porto organizado. A sua existência jurídica está assegurada em nível de legislação ordinária, através da Medida Provisória n° 1.575-6, de 27/11/97, do artigo 200 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, o Decreto n°99.534, de 19/09/90 que promulga a Convenção n° 152 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

NR30 - Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário: Aplica-se aos trabalhadores de toda embarcação comercial utilizada no transporte de mercadorias ou de passageiros, na navegação marítima de longo curso, na cabotagem, na navegação interior, no serviço de reboque em alto-mar, bem como em plataformas marítimas e fluviais, quando em deslocamento, e embarcações de apoio marítimo e portuário. A observância desta Norma

Regulamentadora não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria e outras oriundas de convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho.

NR31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura: tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

NR32 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Assistência à Saúde: tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores em estabelecimentos de assistência à saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

NR33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados: tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados, seu reconhecimento, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores. Espaço confinado é qualquer área não projetada para ocupação humana que possua ventilação deficiente para remover contaminantes, bem como a falta de controle da concentração de oxigênio presente no ambiente.

NR34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval: tem por finalidade estabelecer os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria de construção e reparação naval. Cita nove procedimentos de trabalhos executados em estaleiros: trabalho a quente; montagem e desmontagem de andaimes; pintura; jateamento e hidrojateamento; movimentação de cargas; instalações elétricas provisórias; trabalhos em altura; utilização de radionuclídeos e gamagrafia; e máquinas portáteis rotativas.

NR35 - Trabalho em Altura: diz respeito aos requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade. Considera-se trabalho em altura toda atividade executada acima de 2,00m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda. Esta norma se complementa com as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos Órgãos competentes e, na ausência ou omissão dessas, com as normas internacionais aplicáveis.

NR36 - Norma Regulamentadora sobre Abate e Processamento de Carnes e Derivados: estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego.

Desse modo, as Normas Regulamentadoras (NRs), como o próprio nome diz, traz consigo requisitos mininos para regulamentar e garantir ao obreiro a segurança, saúde e a qualidade de vida no trabalho, ou seja, as NRs têm se preocupado com cada ramo específico, seja ele industrial, a céu aberto, minerio, trabalho em alturas, entre outros. Cabendo apenas ao empregador cumprir com suas obrigações na relação trabalhista, fazendo com que se efetivem os meios para prevenir ou limitar o desrespeito, garantindo assim para seus colaboradores a melhor qualidade de vida possível no trabalho.

4 DIGNIDADES DA PESSOA HUMANA X RELAÇÃO DE EMPREGO

NUNES (2009, p. 47), destaca que:

> Existem autores que entendem que é a isonomia a principal garantia constitucional, como, efetivamente, ela é importante. Contudo, no atual Diploma Constitucional, pensamos que o principal direito fundamental constitucional garantido é o da dignidade da pessoa humana. É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da garantida dos direitos individuais. A isonomia serve, é

> verdade, para gerar o equilíbrio real, porém visando concretizar o direito a dignidade. É a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo interprete.

No mesmo sentido, NUNES, aduz que a maior preocupação do legislador constituinte foi reconhecer o verdadeiro valor da dignidade, evitando qualquer possível relativização que venha servir de justificativa para a sua violação, tais como aquelas que ocorreram na Inquisição, quando, por motivos religiosos, torturas e mortes foram praticadas em nome da igreja, ou as atrocidades cometidas contra os escravos, motivadas exclusivamente pela diferença de cor da pele, e como as que ainda ocorrem na contemporaneidade, sob os mesmos fundamentos, através da violação da dignidade da pessoa humana, manifesta na intolerância religiosa e no racismo.

Por estes acontecimentos narrados e outros, é que a dignidade da pessoa humana alcançou um papel de suma importância no ordenamento jurídico brasileiro, não podendo mais na atualidade admitir a violação dos direitos fundamentais, sendo a preservação da dignidade um dever de toda sociedade, e estando estar intrínseca a cada individuo.

Como é visto, a dignidade humana está acima de tudo, é um direito garantido ao cidadão, pois a qualidade de ser digno é que leva a sociedade a um nível democrático, exercendo o papel de cidadania.

Neste sentido, a efetivação dos diretos fundamentais e a garantia expressa no texto constitucional, segundo a materialização da dignidade da pessoa humana, estão sendo exercida nos setores de trabalho neste país? Pois é sabido que ainda é muito pouco usada na prática em face dos obreiros, estes que tem direitos efetivos para seus períodos de descanso, porém não conseguem exercê-lo, uma vez que usufruem das calçadas, bancos e cantos das ruas para almoçar e descansar, estando submetido à precária condição, não atingindo assim o fim desejado, qual seja, o repouso digno.

O descanso realizado de forma correta no intervalo intrajornada, faz com que o obreiro restitua seu vigor físico e mental passando este a executar suas atividades sem o risco da ociosidade.

A função primordial da concessão do intervalo intrajornada é manter o estado saudável físico e psíquico do trabalhador após um tempo de labor, então o descanso é uma condição essencial para o exercício do trabalho.

É necessário lembrar que, pelo menos em tese, a concessão do intervalo intrajornada permite a possível hipótese do empregado se dirigir à residência dele para fazer sua alimentação e ter um pouco de descanso. No entanto, por muitas vezes, este intervalo é apenas de uma hora, e nas grandes cidades é difícil ver o trabalhador morando próximo de seu local de trabalho, tendo então que fazer seu descanso na própria empresa ou nas calçadas em vias públicas. Assim, o direito de descanso saudável, que é um requisito essencial para o alcance da dignidade humana no intervalo intrajornada, vem sendo atropelado por classes dominantes, que se prendem apenas no caráter econômico.

Enfim, o que muito se vê a respeito das empresas que não concedem o intervalo para almoço de forma devida, quando passamos nas praças, ruas e avenidas e observamos um grupo de trabalhadores deitados, comendo e descansando de forma indevida, não tornando digno o seu direito constitucional, ficando a cargo da empresa responder por esta falta de compromisso com os seus empregados e a não observação de um direito fundamental expresso na carta de 1988.

5 Considerações Finais

Diante do presente estudo, conclui-se que a dignidade da pessoa humana é princípio basilar e fundamental do direito e, desse modo, entende-se que as considerações de saúde e segurança do trabalho, são intrínsecas e indisponíveis a condição do obreiro, como instrumento relevante de preservação física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.

Em virtude do próprio curto limite de tempo tido pelo intervalo intrajornada, este tende a ser menos complexos, mas o descanso situado dentro da jornada de trabalho deve respeitar o mínimo de dignidade do trabalhador, para que

assim este possa recuperar sua energias e se alimentar, para voltar a seu trabalho desempenhando de forma satisfatória as funções estabelecidas.

Assim com a valorização do trabalho, os empregados desenvolvem suas satisfações pessoais e ganha também sua dignidade humana, já o empregador além de estar realizando sua função, adquire ainda o caráter de redutor das desigualdades sociais, chegando, portanto em uma equidade de interesses, separadas pelo sistema capitalista e os interesses sociais.

Por fim, concluímos que, não pode as empresas desrespeitar direitos básicos e princípio fundamentais em privilégio de interesses econômicos, devendo sempre buscar um equilíbrio, tornando de fato as garantias legais, trazendo-as para realidade, garantindo assim a efetividade do Princípio da Dignidade para os obreiros no Intervalo dentro da jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS

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

DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERRAZ, Fábio. **Evolução Histórica do direito do trabalho**. Disponível em: http//www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao histcrica.htm. Acesso em 24/10/2016.

FAHOR. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: < http//www.fahor.com.br >. Acesso em: 26/10/2015.

FILHO, Robério Nunes dos Anjos. **Direitos Fundamentais**. Disponível em: < htpp//www.editorajuspodivm.com.br >. Acesso em 28/10/2015

GOMES, Emerson Sergio. Disponível em:< htpp//jusvi.com//artigos17378 >. Acesso em 19/10/2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro**. Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2006.

Obrigatoriedade Social. Disponível em: <http//www.obrigatoriedadesocial.com.2007>. Acesso em: 20/10/2015.

MECUM, Vade. **Consolidação das Leis Trabalhistas**, 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2015

WIKIPEDIA. **Norma Regulamentadoras**. Disponível em: < http/www.wikipedia.org/wiki/norms_regulamentadora >. Acesso em: 01/11/2015.

INTRA-DAY INTERVAL LIGHT OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DUGNITY

ABSTRACT

The present study aimed to make an understanding of the effectiveness of the principle of Human Dignity light of intra-day interval where most companies has, however not effecting the dignity of the worker on his lunch break healthily. To do so, out performed an analysis of the main intervals of the Brazilian worker is entitled, being the intra-day interval and interjornada range as well as the regulatory standards (NRs) that bring minimum requirements that must be respected by employers to the workers have health as well as their physical and psychic protected. Finally, this paper draws a parallel between the principle of dignity of the individual human and the relationship of employment, showing that that's important basis of law, fundamental and unavailable, matching hierarchically the right to life, as if the individual has dignity will not life.

KEY - WORDS: intra-day interval; effectiveness; Dignity of human person