

A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 13 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 QUANTO À REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA*

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

ROVIGATI, Brenda
Faculdade Santa Lúcia
b.rovigati@gmail.com

RESUMO

A Lei Complementar nº 150/2015 trouxe significativas alterações para o trabalho doméstico, entre elas, a relacionada especificamente à redução do intervalo intrajornada, por força de seu artigo 13, será objeto do presente estudo. Permitiu-se a diminuição do intervalo para refeição e descanso do empregado doméstico para trinta minutos, mediante simples celebração de acordo escrito com o empregador. A redução da pausa é restrita à classe laboral dos domésticos e a diferencia dos empregados típicos, mas no sentido de mitigar direitos. O objetivo do presente estudo é demonstrar a inconstitucionalidade do artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015, por ferir princípios de tutela da saúde do trabalhador. A redução da pausa para refeição gera mais riscos de acidentes no ambiente de trabalho, com a consequente piora da situação do empregado doméstico, o que é vedado pelas disposições constitucionais vigentes.

PALAVRAS-CHAVES: *Direito do trabalho; empregado doméstico; intervalo intrajornada; inconstitucionalidade.*

* Este artigo é parte de trabalho de iniciação científica do curso de Direito, Faculdade Santa Lúcia, apresentado pela aluna Brenda Rovigati em junho de 2016, e desenvolvido sob orientação de Prof. Dr. Helcio Luiz Adorno.

INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei Complementar nº 150/2015, seguiram-se estudos e críticas ao novo diploma legal que, em tese, visou diminuir a desigualdade e o preconceito que existem na sociedade brasileira em relação ao trabalho doméstico. Em sua exposição de motivos, o legislador complementar deixou expresso que não se buscou a igualdade total de direitos entre domésticos e empregados típicos, justamente para não se prejudicar sua contratação.

Devido às especificidades do trabalho em âmbito residencial, é natural que a legislação observe suas singularidades, para melhor adequar a situação da classe trabalhadora dos domésticos e a relação jurídica de direito material com as famílias que os empregam. Essas peculiaridades, no entanto, não justificam validamente restrições aos seus direitos, notadamente dos que visam tutelar sua saúde.

O Direito do Trabalho tem princípios insculpidos na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional consolidada, os quais deverão ser respeitados tanto na elaboração quanto na interpretação da lei, ou seja, pelo legislador e pelo juiz, para a preservação e a harmonia do sistema jurídico de proteção aos direitos dos trabalhadores. O desrespeito aos princípios trabalhistas ofende conceitos peculiares a este ramo do Direito, implicando na ofensa à legislação vigente e na lesão aos direitos dos trabalhadores.

O princípio da proteção é o mais importante na esfera trabalhista e dele decorrem outros, como o da prevalência da norma mais favorável ao empregado. Por sua aplicação, se houver conflito entre normas, deve-se priorizar a que traga mais benefícios ao trabalhador, independentemente da hierarquia existente entre elas. O princípio da prevalência da condição mais vantajosa ao trabalhador também decorre do princípio da proteção. É conhecido como princípio da inalterabilidade das condições contratuais e, por sua aplicação, o tratamento mais benéfico não poderá regredir de escala (CASSAR, 2014). A legislação ou as normas convencionadas pelos interessados, individualmente ou em grupos, por acordos ou convenções coletivas, não podem malferir validamente o princípio da proteção ao trabalhador, porque é basilar.

O artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre a concessão do intervalo intrajornada ao trabalhador doméstico, permite sua redução para trinta minutos, mediante a celebração de acordo por escrito com o empregador. Contrária, assim, a legislação trabalhista vigente e a jurisprudência majoritária na matéria. O motivo apresentado pelo legislador

foi de que o trabalho realizado em residências não gera dificuldades para a alimentação do trabalhador, pressupondo que os eletrodomésticos estão à sua disposição e que a refeição pode ser consumida sem dificuldades.

A proposta desta pesquisa é estudar a disposição legal que permite comprimir o intervalo intrajornada, à luz de contextos históricos e legislativos, para melhor interpretar a nova regra trazida pela Lei Complementar nº 150/2015. O confronto com as regras da Constituição Federal de 1988, à luz da jurisprudência atual em matéria de diminuição do intervalo intrajornada, permitirá evidenciar a inconstitucionalidade do artigo em estudo, já que permite a maior ocorrência de danos à saúde do trabalhador doméstico.

2. PRINCÍPIOS DE TUTELA À SAÚDE DO TRABALHADOR

2.1 Princípios constitucionais

O ordenamento jurídico brasileiro tem no ápice a Constituição Federal de 1988. Todas as demais normas e regras de hierarquia inferior devem estar em harmonia com os preceitos constitucionais. A Constituição Federal não dita somente regras, mas também consagra princípios basilares do Direito. O legislador originário não seria capaz de prever toda e qualquer situação passível de acontecer na sociedade, o que torna necessário o preenchimento de lacunas no ordenamento jurídico com os princípios (REALE, 2005). A grande maioria dos princípios não está expressa no texto constitucional, mas contida no texto legal, ainda que de forma não explícita, daí a pertinência de ser estudada pela doutrina. Para Reale (2005, p. 304-305), os princípios são:

[...] valores jurídicos que o direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins. [...] os princípios, eles são eficazes independente do texto legal. Este, quando os consagra, dá-lhes força cogente, mas não lhes altera a substância, constituindo um *jus* prévio e exterior à *lex*. [...]

Os princípios estão implícitos na legislação positivada e são frutos do percurso histórico do país. Para Silva (2005, p. 93-94):

[...] Os princípios constitucionais fundamentais, pelo visto, são de natureza variada. Não será fácil, pois, fixar-lhes um

conceito preciso em um enunciado sintético. Recorremos, no entanto, mais uma vez, à expressiva lição de Gomes Canotilho e Vital Moreira, segundo a qual os “princípios fundamentais visam essencialmente definir e caracterizar a coletividade política e o Estado e enumerar as principais opções político-constitucionais”. Relevam a sua importância capital no contexto da constituição e observam que os artigos que os consagram “constituem por assim dizer a síntese ou matriz de todas as restantes normas constitucionais, que àquelas podem ser direta ou indiretamente reconduzidas”. [...] (destaques do original)

Ainda segundo Silva (2005, p. 96), a “ação imediata dos princípios consiste, em primeiro lugar, em funcionarem como critério de interpretação e de integração, pois são eles que dão coerência geral ao sistema”. Entre os princípios constitucionais, o da dignidade da pessoa humana tem maior relevância, pois respeitar a personalidade é dever que visa garantir um direito fundamental. Para Moraes (2003, p. 50), “a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à própria pessoa [...] constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar”.

Em 1948, a Organização das Nações Unidas consagrou, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu primeiro artigo¹, a palavra dignidade. Um ano depois, a Assembleia das Nações Unidas cunhou a expressão “a dignidade do homem é inatingível. Os poderes públicos estão obrigados a respeitá-las e protegê-las” (KUMAGAI, 2010). No Brasil, a Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, buscou resguardar direitos e garantias dos cidadãos, em um período pós-ditatorial. Decorreu de luta árdua para o reconhecimento de direitos, de modo que visa proteger um mínimo constitucional para evitar futuros abusos (KUMAGAI, 2010). O princípio da dignidade da pessoa humana, além de expressamente previsto no inciso III, do artigo 1º, da Constituição Federal de 1988², como fundamental, está implícito em outros trechos do texto constitucional. Conforme Garcia (2004, p. 207):

¹ Declaração Universal dos Direitos Humanos: artigo 1º: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade de direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade

² Artigo 1º da Constituição Federal de 1988: A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I. a soberania; II. a cidadania; III. a dignidade da pessoa humana; IV. os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V. o pluralismo político.

[...] Na Constituição, como visto, a dignidade da pessoa humana figura entre os princípios fundamentais que estruturam o Estado. Como tal, portanto, inserindo-se entre os valores superiores que o fundamentam, a dignidade da pessoa representará o crivo pelo qual serão interpretados não somente os direitos fundamentais mas, ao nosso ver, todo o ordenamento jurídico brasileiro, nas suas variadas incidências e considerações. [...]

A análise das Constituições brasileiras anteriores deixa evidente que o legislador constituinte de 1988 preocupou-se com a dignidade da pessoa humana. Sua preocupação teve como causa a segunda guerra mundial, pois, após seu término, o reconhecimento do ser humano como fim maior do direito foi feito por diversos países e a dignidade da pessoa humana tornou-se o núcleo central do constitucionalismo brasileiro (CARDOSO, 2016).

Portanto, o ordenamento jurídico tem por base de interpretação das normas o princípio da dignidade da pessoa humana. Se houver afronta aos direitos fundamentais do cidadão, será atingida a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A elaboração e a interpretação das normas devem prestigiar o ser humano, pelo que a dignidade deve servir de referência para outros valores consagrados na Lei Maior. Para Novelino (2012, p. 360), “o Estado existe para o homem e não o homem para o Estado”. Outro princípio que é de suma importância para a proteção dos direitos fundamentais do cidadão é o da proporcionalidade da lei e, de acordo com Canotilho (1993, p. 71), tem:

[...] a mesma eficácia material positiva que se reconhece ao princípio, já citado, da proibição do excesso. Proibir o excesso não é só proibir o arbítrio; é impor, positivamente, a exigibilidade, adequação e proporcionalidade dos atos dos poderes públicos em relação aos fins que eles prosseguem. Trata-se, pois, de um princípio jurídico-material de justa medidas. [...]

Sua aplicação é de grande valia, principalmente para dirimir conflitos entre outros princípios e surgiu de evolução jurisprudencial do Tribunal Constitucional Federal da Alemanha (NOVELINO, 2012). Também denominado de princípio da proibição do excesso, é usado para o controle constitucional de leis que restringem os direitos fundamentais. É composto por subprincípios, entre os quais o da necessidade ou da exigibilidade, o da adequação e o da proporcionalidade em sentido estrito. O subprincípio da necessidade exige a escolha pela utilização do meio menos gravoso. Ao se

encontrar medida similar e eficaz menos lesiva e onerosa, optar-se-á por sua aplicação, independentemente do grau de eficácia da norma (NOVELINO, 2012). Como bem esclarece Alexy (2008), *apud* Novelino (2012, p. 446):

[...] O que se diz é apenas que, se o legislador quiser perseguir o objetivo escolhido, ele pode adotar apenas o meio mais suave, ou um meio igualmente suave ou um meio ainda mais suave. Isso não é nenhuma otimização em direção a algum ponto máximo, mas apenas a vedação de sacrifícios desnecessários a direitos fundamentais. [...]

Quanto à adequação, diz respeito à eliminação dos meios que não são adequados à aplicação do ordenamento jurídico. Assim como o subprincípio da proporcionalidade, tem caráter negativo, não apontando o caminho a seguir, mas eliminando os menos adequados para o fim almejado. Não aponta um único resultado, mas reduz consideravelmente as hipóteses (NOVELINO, 2012).

O subprincípio da proporcionalidade, em sentido estrito, tem o propósito de averiguar o custo-benefício. Analisa-se determinada situação, para se ponderar quanto aos danos e resultados que dela possa decorrer. As desvantagens do meio são analisadas em afinidade com as vantagens do fim. Pela aplicação da regra conhecida como ‘lei material do sopesamento’, segundo

Novelino (2012, p. 447), “quanto maior for o grau de não satisfação ou de afetação de um princípio, tanto maior terá que ser a importância da satisfação do outro”. Novelino (2012, p. 447) explica que não é necessário que alguma lei restrinja um princípio em específico e fomente outro em seu aspecto máximo, pois “o que se exige é a busca de um ponto ótimo entre eles”. O princípio da proporcionalidade, em sentido amplo, dispõe que as normas sejam apropriadas aos seus fins, que se busque o meio mais atenuado para se alcançá-los e que os frutos sejam superiores aos ônus. O Supremo Tribunal Federal aplica referido princípio no sopesamento para solucionar antinomias entre princípios fundamentais (CARDOSO, 2008).

Outros princípios de hermenêutica constitucional fornecem técnicas para interpretação de normas, como o da supremacia constitucional. Dispõe que, como a Constituição está no ápice do ordenamento, se alguma norma jurídica contrariá-la, formal ou materialmente, será inconstitucional (MOTTA FILHO, 2004). A supremacia constitucional deve ser considerada apenas premissa interpretativa, pois não estabelece critério próprio para a interpretação mais adequada. Trata da superioridade jurídica da Constituição, pela qual a norma que com ela colidir não será válida, exceto se for

mais favorável ao trabalhador no campo do Direito do Trabalho. Segundo Canotilho (1993, p. 137-138):

[...] A superioridade normativa do direito constitucional implica, como se disse, o princípio da conformidade de todos os atos do poder político com as normas e princípios constitucionais. Em termos aproximados e tendenciais, o referido princípio pode formular-se da seguinte maneira: nenhuma norma de hierarquia inferior pode estar em contradição com outra de dignidade superior (princípio da hierarquia), e nenhuma norma infraconstitucional pode estar em desconformidade com as normas e princípios constitucionais, sob pena de inexistência, nulidade, anulabilidade ou ineficácia (princípio da constitucionalidade). [...]

Deve-se sempre buscar interpretação harmônica com a Constituição e, entre diferentes significados, procura-se a mais conforme com as normas constitucionais, evitando-se que o preceito de lei seja retirado do ordenamento jurídico por inconstitucionalidade (MORAES, 2003). A escolha da interpretação mais adequada somente será feita se a norma apresentar mais de um significado, um conforme a Lei Maior e o outro dela dissonante, de modo que a interpretação pela concordância com a Constituição será a única legítima (MORAES, 2003).

A interpretação de textos da legislação, mesmo que seja feita de acordo com a Constituição, não é livre. O Poder Judiciário não pode substituir o Poder legislativo, agindo como legislador positivo na criação de leis. Ao Poder Judiciário somente caberá declarar a inconstitucionalidade da lei, quando for antagonista à Constituição Federal (MORAES, 2003).

Para se obter interpretação em conformidade com a Constituição, há diferentes caminhos. Um deles é o da declaração de inconstitucionalidade parcial ou total do texto. Pode-se reduzir o texto legal ou interpretá-lo de forma a compatibilizá-lo com o texto constitucional, sem se excluí-lo do ordenamento jurídico. A inconstitucionalidade poderá ocorrer, também, de forma parcial, sem a redução do texto de determinada norma (MORAES, 2003). O Supremo Tribunal Federal, entre todos os meios interpretativos de normas acima mencionados, prioriza a declaração de inconstitucionalidade de forma parcial, sem redução do texto legal. Busca a interpretação em conformidade com a Constituição Federal, com o intuito de proteger a constitucionalidade do ato normativo ou da lei, sem a alteração de seu texto (MORAES, 2003).

Por derradeiro, mas não menos importante, é o princípio da

igualdade, que deve ser analisado sob o prisma do direito constitucional. Não se pode tratar de igualdade sem mencionar o artigo 5º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõe sobre direitos e garantias fundamentais:

[...] Artigo 5º *caput*, da Constituição Federal de 1988: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. [...]

Outra menção importante no texto constitucional é a do artigo 3º, que em seu inciso III estabelece que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais”. São preceitos imprescindíveis para a construção de uma sociedade justa e igualitária, que partem do princípio da dignidade da pessoa humana. O princípio da igualdade visa obstar distinções, discriminações, preconceitos e privilégios, na busca do tratamento isonômico. Para Moraes (2003, p. 64):

[...] A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, de igualdade de possibilidade virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressaltado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal. [...]

O princípio da igualdade atua primeiramente na tarefa do legislador, pois na edição de legislações, atos normativos e medidas provisórias devem-se evitar tratamentos diferenciados para pessoas em situações similares. Também opera na interpretação das normas, que devem ser aplicadas pela autoridade pública de maneira igualitária. Os critérios e juízos de valores que devem ser levados em consideração precisam ser adequados e proporcionais.

Deve haver consonância entre os meios empregados e o fim almejado, em conformidade com os direitos e garantias constitucionais (MORAES, 2003). Portanto, a igualdade precisa estar presente no texto legal, nos tribunais, na justiça e nas diversas dimensões valorativas do direito (CANOTILHO, 1993).

Referidos princípios constitucionais são atingidos diretamente pela nova regra do artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015. Ao permitir a redução do intervalo intrajornada do trabalhador doméstico, contribui para a ocorrência de danos à sua saúde, desrespeitando a dignidade da pessoa humana. Por criar exceção à regra geral da integralidade da pausa para refeição, atinge o princípio da igualdade. Em suma, por violar o princípio da interpretação harmônica com a Constituição, o preceito legal em estudo deve ser considerado inconstitucional.

Cabe ao Poder Judiciário interpretar as normas de maneira a atender sua finalidade social e sistematicamente com os princípios que embasam o ordenamento jurídico. Se o dispositivo legal é de clareza solar, não permitindo interpretação divergente, como é o caso do artigo em estudo, não resta alternativa diversa da declaração de inconstitucionalidade por controle difuso, já que não se coaduna com os princípios constitucionais estudados.

2.2 Princípios da legislação infraconstitucional

Como já se frisou, o princípio da proteção do trabalhador é basilar no Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o empregado é a parte hipossuficiente, por ser economicamente mais fraco, precisando, então, de maior proteção (NASCIMENTO, 2011). Essa proteção visa assegurar a igualdade entre as partes, pois há a necessidade de se igualar os sujeitos da relação laboral. Há técnicas para se superar a fragilidade econômica dos trabalhadores, mediante proteção legal. Segundo Nascimento (2011, p. 348):

[...] No direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante de sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal. [...]

O princípio protetor pode ser desmembrado em três: *in dubio pro*

operario, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica ao trabalhador. O primeiro é princípio de interpretação do processo do trabalho, pelo qual, para identificar o alcance de determinado texto jurídico, caberá ao intérprete escolher a hipótese mais benéfica ao trabalhador (MORAES, 2003). O princípio da prevalência da norma mais favorável dispõe que deve ser observada a regra que for mais benéfica ao trabalhador (MORAES, 2003). É o mais pleno, porque o Direito do Trabalho admite a aplicação de norma hierarquicamente inferior se for mais vantajosa ao trabalhador. Para Silva (1999, p. 65), “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador”. O princípio da condição mais benéfica, por fim, preceitua que as vantagens concedidas aos trabalhadores não poderão ser alteradas para pior. Trata-se da própria tutela do direito adquirido, prevista no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988³ (MORAES, 2003).

Outro importante princípio do Direito do Trabalho é o da irrenunciabilidade, também chamado de princípio da intransacionabilidade. Em regra, não se permite ao trabalhador negociar determinados direitos trabalhistas. Mesmo que renuncie ao direito, o ato não terá validade, podendo ser anulado pela Justiça do Trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho consagra-o no artigo 468⁴, que considera nula qualquer alteração que acarrete prejuízos ao empregado (CASSAR, 2014). Há, também, o princípio da primazia da realidade, pelo qual “prevalecem os fatos reais sobre as formas. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito” (CASSAR, 2014, p. 229). As circunstâncias de fato são mais relevantes que os documentos e, segundo Rodriguez (1978, p. 40), “isto significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contratos”. O princípio da primazia da realidade visa proteger o trabalhador, para evitar que o empregador o obrigue a assinar documentos inverídicos (CASSAR, 2014).

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, que não tem igualdade real com o empregador na relação jurídica. Os princípios estudados buscam alcançar essa igualdade, para afastar o desequilíbrio

³ Artigo 5º da Constituição Federal de 1988: A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

⁴ Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

natural existente entre os sujeitos das relações trabalhistas, gerado pela desigualdade econômica. Esses princípios da legislação infraconstitucional também são atingidos pelo artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015, principalmente o da proteção, que é basilar, na medida em que referido preceito legal, ao invés de amparar o trabalhador doméstico, causa-lhe prejuízo, ao permitir a diminuição do intervalo intrajornada. Pela aplicação de outro princípio, o da prevalência da norma mais favorável, tem-se que, como a Constituição assegura condição melhor ao trabalhador, além de ser superior na hierarquia das fontes, deverá prevalecer sobre o preceito da lei complementar que com ela, ademais, é incompatível.

A primazia da realidade, que também é alçada à condição de princípio do Direito do Trabalho, mostra a falácia do argumento de que a saúde e o descanso do trabalhador doméstico não serão prejudicados por se encontrar em residência com os utensílios necessários para a cozinha. De fato, não descansará o bastante para repor suas energias e ter a necessária digestão de alimentos se retornar em pouco tempo ao serviço ou mesmo se interromper a refeição por repetidas vezes para atender aos afazeres domésticos. Por fim, o princípio da irrenunciabilidade de direitos assegura que, mesmo que o trabalhador doméstico aceite a condição de trabalho desfavorável à sua saúde, a regra não terá validade, já que é de Direito Tutelar do Trabalho, no qual os preceitos legais são indisponíveis, como já se destacou.

3. INTERVALO INTRAJORNADA

Segundo Martins (2012, p. 524), “os intervalos intrajornada são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho”. Para Cassar (2014, p. 762), os intervalos intrajornada ou períodos de descanso são:

[...] lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação, etc. Fazem parte da duração do trabalho, pois, quando se limita a quantidade de horas a ser trabalhada por dia, automaticamente estipula-se quantidade de descanso. Tanto a jornada quanto o intervalo envolvem matérias relativas às saúdes física, mental e social do trabalhador, pois são regras da medicina e da segurança do trabalho. O descanso pode ser dentro da jornada de trabalho, entre dois dias de trabalho, semanal e em feriados e até anual. Os intervalos intrajornada ocorrem dentro do expediente de trabalho e

podem ser computados ou não como tempo de trabalho efetivo, apesar do descanso de fato. [...]

O intervalo para refeição sempre será concedido durante a jornada de trabalho, justamente para que o trabalhador possa recuperar suas energias pelo descanso. Portanto, como regra, sempre que a jornada de trabalho for superior a quatro horas, deverá ser concedido o intervalo para prover o repouso. Ao contrário, se o tempo de trabalho for inferior a quatro horas diárias, não haverá necessidade, por força de lei, de se observar o intervalo intrajornada. O artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que, para as jornadas superiores a quatro horas e até o limite de seis horas, o intervalo mínimo será de quinze minutos. Para as jornadas que superem seis horas, o descanso deverá ser, no mínimo, de uma hora e, no máximo, de duas horas (BERNARDES, 2015).

Há, também, os intervalos especiais, que são concedidos aos trabalhadores que exercem serviços específicos, como os que trabalham com mecanografia, este estendido aos digitadores por entendimento jurisprudencial. Referidos trabalhadores devem ter o intervalo mínimo de dez minutos a cada noventa trabalhados, conforme artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵. Para os trabalhadores de minas de subsolo, o intervalo será de quinze minutos a cada três horas de trabalho ininterrupto (artigo 298 da Consolidação das Leis do Trabalho)⁶. Os que trabalham em câmaras frigoríficas ou com movimentação de mercadorias de ambiente frio para quente, ou vice-versa, deverão usufruir vinte minutos de parada a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho, conforme dispõe o artigo 253 da Consolidação das Leis do Trabalho⁷ (BERNARDES, 2015). Por derradeiro, há o intervalo especial previsto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho⁸, destinado à amamentação, pelo qual, sem prejuízo dos intervalos gerais, a mãe terá dois descansos por jornada, de meia hora

⁵ Artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos serviços permanentes de mecanografia (datilográfica, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

⁶ Artigo 298 da Consolidação das Leis do Trabalho: Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

⁷ Artigo 253 da Consolidação das Leis do Trabalho: Para os empregadores que trabalham no interior de câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

⁸ Artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho: Para amamentar o próprio filho, até que se complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

cada, até que a criança complete seis meses de idade (NASCIMENTO, 2011). Quanto ao intervalo especial, conforme Nascimento (2011, p. 782):

[...] É considerado tempo de serviço, para fins de remuneração (CLT, art. 72), e para fins de duração da jornada, já que não pode ser da mesma deduzido. Neste caso, diferentemente, cabe ação judicial para cobrar da empresa o intervalo não concedido, diante da obrigação de remunerar. [...]

A pausa para refeição não será remunerada, já que não é computada na jornada de trabalho, ou seja, o empregado não recebe pelo período em que desfruta do intervalo intrajornada, pois não é integrado à sua jornada (BERNARDES, 2015). Segundo Nascimento (2011, p. 783):

[...] Os intervalos voluntariamente concedidos pela empresa a seus empregados, se aumentarem o tempo em que estes terão de permanecer no estabelecimento no final da jornada em decorrência desses intervalos não previstos em lei e não computados na jornada, são considerados, pelo que implicarem o excesso do tempo de permanência acima indicado, tempo à disposição da empresa e remunerados inclusive como horas extras como o respectivo acréscimo, por força do disposto na S. TST nº 118. [...]

O intervalo para refeição e descanso está previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho⁹ e tem por objetivo prevenir a exaustão e a fadiga do trabalhador (SILVA, 2015). Os trabalhadores que laborarem por mais de quatro horas diárias terão direito ao intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora e superior a duas horas, se a jornada for de mais de seis horas. Mesmo que realize horas extraordinárias e prolongue sua jornada em até dez horas, o intervalo não poderá ser ampliado por mais de duas horas.

Os intervalos previstos no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, como já se destacou, não são remunerados, ou seja, não se computam na jornada de trabalho. O empregado poderá usufruí-los sem exercer atividade laborativa, até mesmo se ausentando do local de trabalho. Se sofrer algum acidente, porém, será considerado como de trabalho, mesmo que não ocorra no estabelecimento do empregador (CASSAR, 2014). Outro

⁹ Artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração não exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

requisito importante é que sejam contínuos, com a finalidade de proporcionar o convívio social pelo descanso e não apenas a alimentação, pois sua redução trará consequências negativas para a saúde do trabalhador (SILVA, 2015). Ainda que a soma de pequenos intervalos feitos ao longo da jornada totalize o mínimo de uma hora, não será válida (SILVA, 2015), como tem entendido a jurisprudência:

[...] Intervalo intrajornada. Ao empregado sujeito à jornada especial de 6 horas é assegurado o intervalo de 15 minutos, não computados na duração do trabalho (§ 1º do artigo 71 da CLT), ainda que preste serviços além da 6ª hora. O trabalho em sobretempo não altera o intervalo legal, tratando-se tal acréscimo de jornada extraordinária e assim deve ser remunerada. (TRT, 3ª Reg., 4ª T., RO-11599/2000, Rel. Juíza Maria José Castro Baptista de Oliveira, DJ/MG 03.02.01) [...]

Referida prática é tratada pela Súmula 118 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera como tempo de trabalho o de intervalo irregular:

[...] Súmula nº 118 do Tribunal Superior do Trabalho: Jornada de Trabalho. Horas Extras: os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. [...]

A Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho também cuidou do tema¹⁰. Segundo Cassar (2014, p. 766), é “nulo o ajuste para supressão do intervalo intrajornada ou entre jornadas, já que fere norma de ordem pública cuja finalidade é a manutenção da saúde física, mental e social do

¹⁰ [...] Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho: Jornada de Trabalho. Intervalo Intrajornada para Repouso e alimentação. Aplicação do artigo 71 da CLT: I. Após a edição da Lei nº 8.823/94, 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, a não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (artigo 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito da 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 de segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (artigo 71 da CLT e artigo 7º, XXII da CF/88), infenso à negociação coletiva. III. Possui natureza salarial a parcela prevista no artigo 71, §4º, da CLT, com redução 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 artigo 71, caput e §4º da CLT.

trabalhador, mesmo que por norma coletiva”. Cabe ao empregador definir o horário da pausa para refeição e descanso do empregado, desde que respeite os parâmetros legais e que ocorra no meio da jornada (SILVA, 2015). Se o intervalo for superior a duas horas, também será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado como horas extraordinárias pelo excedente, exceto se houver ajuste por norma coletiva (CASSAR, 2014). O entendimento que prevalece nos Tribunais do Trabalho é de que a supressão parcial do intervalo intrajornada não pode ocorrer por norma coletiva, pois para sua validade, deverá haver autorização da Delegacia Regional do Trabalho. Cláusula de acordo coletivo ou de convenção coletiva não poderá suprimir ou reduzir o intervalo intrajornada, já que é concedido em prol da higiene, da saúde e da segurança do trabalhador.

Assim, mesmo que tenha previsão por norma coletiva, a redução do intervalo intrajornada não prevalecerá, pois contraria o artigo 71 da CLT. Por visar proteger a higiene e a saúde do trabalhador, a regra legal não poderá ser afetada pela vontade das partes, nem mesmo por negociação coletiva. Ressalve-se a possibilidade de fracionamento do intervalo intrajornada para determinados trabalhadores, como motoristas, cobradores, fiscais de campo e afins, os quais prestam serviços de operações de veículos rodoviários, por força do artigo 71, parágrafo 5º, da Consolidação da Leis do Trabalho¹¹, acrescentado pela Lei nº 12.619/2012. Para tanto, é necessário o preenchimento de três requisitos: a) previsão em acordo ou convenção coletiva; b) a manutenção da remuneração e c) que sejam concedidos os intervalos destinados ao descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, sem que sejam descontados da jornada (BERNARDES, 2015).

Outra exceção para a redução do intervalo de uma hora, já mencionada, é a de prévia autorização administrativa, prevista no artigo 71, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho¹². Depende de autorização

¹¹ Artigo 71, parágrafo 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho: Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho e que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campos e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

¹² Artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho: O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

da Delegacia Regional do Trabalho, que fiscalizará se a empresa atende às exigências legais de ter refeitório. Não significa necessariamente que deva fornecer alimentos ao trabalhador, mas que tenha um refeitório em suas instalações, com o objetivo de propiciar conforto ao trabalhador (SILVA, 2015). Para a regularidade da redução do intervalo intrajornada, além de ter refeitório próprio, o empregador deve abster-se de ordenar que os trabalhadores desenvolvam horas extraordinárias. A exigência legal é razoável, pois pausa curta não pode ser seguida de jornada extensa. Também não faria sentido se o intervalo fosse reduzido e o trabalhador tivesse que deixar a empresa em busca de refeição, pois desperdiçaria tempo na viagem, em prejuízo do descanso (SILVA, 2015).

Outro aspecto importante é sobre o limite mínimo para a redução da pausa intrajornada, quando cumpridas as exigências legais. A norma não estabelece períodos mínimos e máximos e, diante dessa lacuna, não se pode supor que fica a critério do *jus variandi* do empregador, sob pena de que se reduza a zero o intervalo. Convencionou-se, pela prática, que a redução é de meia hora, tempo mínimo de descanso razoável para se atender às necessidades do empregado quanto ao conforto e à alimentação, permitindo-lhe produzir mais posteriormente (SILVA, 2015). Há prazo de vigência para a permissão concedida pela Delegacia Regional do Trabalho para a redução do intervalo, normalmente de um a dois anos. As exigências legais serão fiscalizadas periodicamente pela fiscalização do trabalho, autoridade administrativa responsável pela outorga da autorização em estudo (SILVA, 2015).

Discute-se se a concessão de intervalo para refeição superior a duas horas também estaria amparada pelo artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Neste particular, o legislador não conferiu a prerrogativa da concessão de autorização à autoridade administrativa, mas deixou-a a critério da negociação coletiva. Segundo Silva (2015, p. 134), a ampliação da pausa para refeição não decorre da necessidade do empregado, pois raramente lhe beneficia:

[...] o mais provável é que a pressão pela ampliação do intervalo para refeição e descanso de duas horas parta do empregador, devido às peculiaridades de algumas atividades econômicas que necessitam de mão de obra intensa no início do dia e, depois, em seu término, havendo ociosidade no meio tempo. Isso ocorre, por exemplo, em atividades de fornecimento de refeição, em que um restaurante sirva almoço, digamos, das 11h às 15h, fecha para público e reabre para jantar as 19h às 23h. Neste cenário, a jornada de oito horas (quatro horas de manhã e quatro horas de noite) está interca-

lada por quatro horas de intervalo para refeição e descanso, não porque o empregado necessitasse disso (ao contrário, a tendência é que ele almoce no próprio restaurante, em que trabalha), mas porque a organização produtiva carecia dessa variabilidade. [...]

O Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão cuja ementa está transcrita abaixo, adotou o entendimento de que a concessão de mais de duas horas de intervalo intrajornada é válida por negociação coletiva:

[...] Recurso de revista. Intervalo intrajornada. Duração superior a duas horas. Fixação por meio de negociação coletiva. Possibilidade. Havendo previsão, em norma coletiva, para a prorrogação do intervalo intrajornada, a decisão que nega a validade à avença implica violação do art. 71 “caput”, da CLT. Com a aquiescência das categorias, reputa-se eficaz a ampliação da duração do intervalo para período superior a duas horas. Recurso de revista conhecido e provido. [...] TST – Recurso de Revista. Processo nº 140-24.2012.5.09.0653. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. 3ª. Turma.

Em resumo, o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho estipula que o trabalhador que se ative por mais de seis horas por jornada tenha pausa laboral mínima de uma hora e máxima de duas horas. Por permissivo legal, autoriza-se a diminuição do intervalo para menos de uma hora ou sua ampliação para mais de duas horas diárias em casos excepcionais, mediante deliberação da Delegacia Regional do Trabalho, para reduzi-lo ou por norma coletiva para se estendê-lo. A excepcionalidade decorre do fato de que se trata de norma tutelar do trabalho, que tem o intuito de resguardar a saúde e a segurança do trabalhador.

4. A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA PELA NOVA DISPOSIÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

A Lei Complementar nº 150/2015 foi editada para regulamentar a Emenda à Constituição nº 72, denominada PEC das Domésticas e visou regular os direitos dos empregados domésticos, conforme exposição de motivos. Na mesma justificação, o legislador faz referência à justiça social, diante da ampliação de direitos para os domésticos. Conclui-se, portanto, que o objeto da alteração legislativa foi trazer igualdade de direitos para a classe de trabalhadores domésticos. Essa igualdade não pode ser absoluta, em virtude das especialidades do trabalho doméstico, o que deve ser observado para

que não se aumente o desemprego. As novas medidas precisam ser justas, para se equilibrar os interesses dos sujeitos dessa relação. Em resumo, a Lei Complementar nº 150/2015 consagrou direitos aos trabalhadores domésticos que já amparavam o trabalhador comum, regido pela norma celetista.

Diferentemente do que dispõe o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, porém, o artigo 13, da Lei Complementar nº 150/2015, prescreve que “é obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas), admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos”. A primeira parte do artigo reproduz o texto do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas a segunda parte permite a redução do intervalo intrajornada por mero acordo escrito entre empregado e empregador. A justificativa apresentada pelo legislador para o artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015 foi a seguinte:

[...] a redução do intervalo para refeição e descanso da trabalhadora doméstica é de fato, consistente com a peculiaridade desse tipo de labor e de seu ambiente labor e de seu ambiente laborativo – a residência familiar -, local em que a refeição pode ser consumida com plena facilidade e desembaraço. Ao contrário dos ambientes fabris, das agências, dos escritórios e outros estabelecimentos pensados originalmente pela CLT, no ambiente doméstico a trabalhadora não tem de se deslocar para fazer suas refeições (isto é, sair do local de trabalho e, depois, a ele retornar), uma vez que cumpre tais refeições e descanso no exato e preciso local em que trabalha, ou seja, na cozinha ou área de serviço da casa em que seus empregadores residem. Isso torna possível, sim, a redução do intervalo padrão de uma hora [...]

A nova legislação deixa de efetivamente equiparar o empregado doméstico ao comum neste ponto. Para a redução da pausa para refeição, o empregado comum não poderá ficar exposto à insalubridade, deve-se comprovar a real necessidade de serviço, proíbe-se a realização de horas extraordinárias e, por fim, o empregador terá que manter refeitório, requisitos que balizarão a autorização da Delegacia Regional do Trabalho. Neste ponto, a nova lei não protegeu o trabalhador doméstico, pois além de não estabelecer as mesmas exigências, dispensou a presença de sindicatos para a celebração do acordo de redução do horário de descanso, destinado ao fim social de alimentação adequada, ao permitir que seja celebrado individualmente.

O mesmo preceito legal não faz qualquer referência às horas extras ou ao ambiente de trabalho, ao contrário do que ocorre com o trabalhador

comum. Se a justificativa da lei refere, por repetidas vezes, a necessidade de se reduzir a informalidade do trabalhado doméstico, deixou a desejar ao não exigir a fiscalização das condições de trabalho quando permitiu a redução da pausa para refeição.

O artigo 10 da Lei Complementar nº 150/2015 também flexibiliza a proteção constitucional das horas de trabalho, ao dispor que “é facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”. Permitiu a implantação da jornada de doze horas ininterruptas por acordo individual e, diante do silêncio da lei, poderá ocorrer a redução do intervalo intrajornada para trinta minutos nessa situação. Não é compatível com a dignidade do trabalho humano que, após doze horas trabalhadas, se tenha apenas trinta minutos para descanso e alimentação, pois a pausa deve ser destinada a resguardar a saúde do trabalhador, com sua socialização.

Devido à necessidade de produção em larga escala, as empresas buscam reduzir o intervalo intrajornada para produzir mais em menos tempo. O mesmo não ocorre com o trabalhador doméstico, pois seu empregador não visa o lucro. Não há necessidade de maior tempo trabalhando em prejuízo do intervalo integral. Meia hora a menos no descanso pode gerar desgaste maior à saúde do trabalhador, em comparação ao prejuízo que hipoteticamente o empregador poderá ter se a redução não ocorrer.

A justificativa que se apresentou para a aprovação da nova regra foi de que a igualdade absoluta entre as classes trabalhadoras resultaria em desemprego. Mas a equiparação do artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015 com o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho não traria desemprego, pois não geraria encargo adicional, já que o intervalo intrajornada não é remunerado.

O legislador efetivamente se preocupou com o fato de que a equiparação de direitos do trabalhador doméstico com o celetista poderia aumentar os encargos, inviabilizando a contratação daquele. Para tanto, buscou facilitar o recolhimento dos encargos tributários para o empregador doméstico com guia única. Realmente, o aumento dos encargos poderia desmotivar a contratação, mas a redução do intervalo intrajornada não interferiria neste ponto.

É sabido que, se a empregada doméstica exercer atividade com finalidade lucrativa à pessoa ou à família, em âmbito residencial ou fora dele, deixará de ser abrangida pela Lei Complementar nº 150/2015 e passará a ser tutelada pelas normas celetistas, conforme dispõe o artigo 1º da mencionada

legislação complementar¹³.

Nada justifica a facilidade estipulada pela lei para se reduzir o intervalo intrajornada. Para que ocorra, conforme artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015, basta que o empregador faça acordo individual por escrito, o que causará prejuízo ao empregado doméstico, na medida em que comprometerá sua saúde e seu descanso.

O intervalo intrajornada não se destina exclusivamente à alimentação, mas também ao descanso e à respectiva reposição das energias. Sendo assim, não faz sentido facilitar a redução da pausa do trabalhador doméstico, pois a medida contraria norma de tutela à saúde e aumenta a disparidade de direitos em relação ao trabalhador comum. De qualquer modo, a regra em estudo afigura-se inconstitucional, pois viola os princípios já destacados e, como tal, deverá ser declarada inaplicável nos casos concretos que sejam submetidos à apreciação judicial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei Complementar nº 150/2015 buscou, em tese, diminuir as desigualdades que marcam os direitos do trabalhador doméstico. A especificidade de seu exercício em âmbito residencial, porém, tornou necessário que se observam particularidades da classe trabalhadora doméstica. Essas peculiaridades, no entanto, não justificam restrições aos seus direitos, notadamente dos que visam à tutela da saúde.

Os princípios de Direito do Trabalho consagrados na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional consolidada deverão ser observados tanto na elaboração quanto na interpretação da lei, sob pena de se afrontar o ordenamento jurídico e de se violar direitos básicos dos trabalhadores.

O princípio da dignidade da pessoa humana, um dos mais importantes, é violado com a permissão de redução do intervalo intrajornada ditada pelo artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015. A autorização legal perde de vista a finalidade da regra e acarreta prejuízos à saúde do trabalhador, contrariando o artigo 5º, inciso III, da Constituição Federal de 1988¹⁴. A colisão com referido princípio constitucional seria suficiente para caracterizar a inconstitucionalidade do artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015, mas

¹³ Artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2(dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

¹⁴ Artigo 5º Constituição Federal de 1988: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III. A dignidade da pessoa humana.

outros princípios constitucionais e infraconstitucionais também são feridos pela nova regra.

O princípio da proporcionalidade tem por escopo ponderar a norma, avaliando seus benefícios e malefícios. A redução do intervalo intrajornada causa danos em excesso e irreparáveis ao trabalhador doméstico, em troca de benefício irrisório para o empregador. Já o princípio da supremacia da Constituição, de forma singela, dispõe que, na hipótese de colisão normativa, deverá prosperar a norma constitucional, especialmente se for mais benéfica ao trabalhador. A redução da pausa para refeição, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, de natureza constitucional, macula o artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015.

Outro princípio constitucional importante é o da igualdade, consagrado no preâmbulo da Constituição Federal de 1988. É atingido quando ao trabalhador comum assegura-se a integral fruição do intervalo (salvo exceções expressas em lei) e ao empregado doméstico se permite sua redução por mero acordo escrito e individual.

Quanto aos princípios infraconstitucionais, o da proteção ao trabalhador é afetado pelo artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015. Decorrência dele é o princípio da prevalência da norma mais favorável, o qual não se estará prestigiando quando se aplicar a regra legal em estudo em detrimento de proteções constitucionais. Também são afetados os princípios do contrato realidade e da irrenunciabilidade de direitos.

Em suma, a nova regra legal que permite a redução do intervalo intrajornada, por violar princípios constitucionais e infraconstitucionais, ocasionará prejuízos ao trabalhador, com danos à sua saúde, devendo, portanto, ser retirada do ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008, 670p. *Apud* NOVELINO, M.. **Direito constitucional**. 6ª ed., Método: São Paulo, 2012, 1134 p.

BERNARDES, S. S.. **Direito do trabalho**. 1ª ed., Salvador: *JusPodivm*, 2015, 248 p.

BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em dezembro de 2015.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150/2015**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

- CANOTILHO, J. G.. **Direito constitucional**. 6ª ed., Lisboa: Almedina, 1993, 1255 p.
- CARDOSO, R. B.. **O princípio da proporcionalidade na Constituição Federal de 1988**. Disponível em <<http://www.jus.com.br>>. Acesso em abril de 2016.
- CASSAR, V. B.. **Direito do trabalho**. 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, 1444 p.
- GARCIA, M.. **Limites da ciência: a dignidade da pessoa humana. A ética da responsabilidade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, 334 p.
- KAMUGAI, C.. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em <<http://ambito-juridico.com.br>>. Acesso em abril de 2016.
- MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 28ª ed., São Paulo: Atlas, 2012, 976 p.
- MORAES, A.. **Direito constitucional**. 13ª ed., São Paulo: Atlas, 2003, 726 p.
- MOTTA FILHO, S. C.. **Direito constitucional: teoria, jurisprudência e 1000 questões**. 14ª ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2004, 991 p.
- NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011, 1469 p.
- NOVELINO, M.. **Direito constitucional**. 6ª ed., Método: São Paulo, 2012, 1134 p.
- REALE, M.. **Lições preliminares de direito**. 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005, 208 p.
- RODRIGUEZ, A. P.. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 1978. 303 p.
- SILVA, H. B. M.. **Curso de direito do trabalho aplicado: jornadas e pausas**. 1ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, 238 p.
- SILVA, J. A.. **Curso de direito constitucional positivo**. 24ª ed., São Paulo: Malheiros, 2005, 924 p.
- SILVA, L. P. P.. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, 231 p.