

## A PENOSIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

Ari Pedro Lorenzetti<sup>1</sup>

Não é incomum encontrarmos em obras especializadas em Direito do Trabalho a afirmação de que, diversamente do que se verifica em relação à insalubridade e à periculosidade, não tratou a CLT do trabalho penoso, nem estabeleceu um adicional para o labor em tais circunstâncias, limitando-se a baixar certas normas de proteção à fadiga, como as previstas no art. 198/199 do texto consolidado<sup>2</sup>.

A despeito da autoridade intelectual dos que assim se pronunciaram, nosso propósito aqui é demonstrar que há nele um desvio de perspectiva. Com efeito, embora não haja, seja na Consolidação das Leis do Trabalho, seja nas normas trabalhistas esparsas, previsão de um “adicional de penosidade”, de caráter geral, sob tal denominação, o certo é que todos os adicionais previstos em lei visam exatamente a remunerar formas de trabalho penosas.

Assim ocorre, por exemplo, com os já mencionados adicionais de insalubridade e periculosidade, os quais constituem uma contrapartida pelo trabalho em condições adversas, e não uma reparação, prévia e tarifada, por eventuais prejuízos que tal labor possa causar ao obreiro. E o mesmo se verifica em relação às demais formas de trabalho que, apesar de nem sempre acarretarem, diretamente, doenças ou acidentes, provocam desgastes e, por vezes, até envelhecimento precoce, em razão da natureza, do local, do esforço requerido, da intensidade ou modo como o labor é executado. Tanto as atividades em que a nocividade decorre da presença de agentes insalubres ou perigosos no ambiente de trabalho quanto aquelas em que o agente agressivo é o modo em que o trabalho é executado caracterizam-se como situações de trabalho penoso, isto é, doloroso, difícil, desconfortável, fatigante<sup>3</sup>.

José Cretella Júnior define o trabalho penoso como sendo o “trabalho acervo, árduo, amargo, difícil, molesto, trabalhoso, laborioso, doloroso, rude<sup>4</sup>. O trabalho classificado como penoso, portanto, é o que envolve atividades que exigem maior esforço físico e/ou mental, que provocam incômodo, sofrimento ou desgaste à saúde (coluna, nervos, músculos, articulações, coração, estômago, fadiga etc.) do trabalhador.

A partir de tal compreensão, é fácil constatar, pelos menos em relação a algumas atividades tratadas como insalubres, que isso decorre das condições de penosidade em que estas são executadas. O trabalho na presença de agentes físicos insalubres, além de ser uma fonte de doenças, também se traduz em agravamento do desgaste para quem o executa. Tome-se, a título de ilustração, o trabalho em ambiente muito frio, calorento ou sujeito a excesso de trepidações ou ruídos.

No fundo, sempre que a lei prevê um adicional para quem se ocupa em determinadas funções ou exerce seu labor sob certas condições, ela o faz considerando tratar-se de atividade mais desgastante para o trabalhador. Nesse sentido, a penosi-

dade seria o gênero, que abrangeria todas as atividades tidas como mais prejudiciais ao trabalhador ou que deste exigem maior esforço físico ou mental, seja em razão de agentes externos (ambiente) ou da natureza ou modo de execução do serviço.

Tal conclusão impõe uma revisão em relação a algumas concepções ainda em voga acerca dos adicionais legais. O adicional de periculosidade, por exemplo, não se destina a indenizar os prejuízos decorrentes de eventual acidente, da mesma forma que o adicional de insalubridade não tem por objetivo reparar os efeitos de uma possível doença decorrente das condições de trabalho a que é submetido o obreiro. Ao contrário, a função de referidos adicionais, como também ocorre em relação a todos os demais, é de remunerar o maior esforço, o maior desgaste, o maior incômodo a que é submetido o obreiro no cumprimento de suas obrigações contratuais. Conforme sintetiza *Maurício Godinho Delgado*, “os adicionais conceituam-se como parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas como mais *gravosas*”<sup>5</sup>.

E todo trabalho realizado em condições mais gravosas deve ser considerado como penoso. Assim, toda vez que a lei determina o pagamento de um adicional ou acréscimo remuneratório, para quem exerce determinada atividade ou labora sob certas condições, é porque reconhece que tal trabalho é penoso, vale dizer, acarreta ao trabalhador um desgaste maior do que as atividades semelhantes que não guardem a particularidade que determinou a maior remuneração.

Em suma, pois, é penoso o trabalho em sobrejornada, noturno, em ambientes insalubres ou no raio de alcance de agentes perigosos (este pela maior atenção exigida do obreiro), bem assim o realizado em dias destinados a descanso. É inegável que o trabalho nas condições referidas é mais desgastante para o trabalhador, exige dele maior esforço ou atenção ou causa-lhe mais incômodos que a execução de tarefas iguais ou similares em outras circunstâncias.

Assim, todas as formas de trabalho para as quais a lei impõe o pagamento de adicional devem ser consideradas penosas e, por tal razão, são proibidas aos menores de 18 anos, seja em razão das normas constitucionais (CF, art. 7º, XXIII c/c XXXIII), seja em face do que prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90, art. 67), ou a CLT (art. 413 e 414). Nem mesmo a exceção contida no inciso II do art. 413, da CLT foi recepcionada pela atual Constituição, uma vez que o trabalho em sobrejornada é extremamente danoso aos menores de 18 anos, embora também o seja para os demais trabalhadores. Por outro lado, ainda que se admitisse sua sobrevivência à Carta de 1988, não resistiria ao disposto no art. 67 da Lei n. 8.069/90, que lhe é posterior.

Além disso, também é penoso para o menor, assim como para as mulheres, o trabalho que demande utilização de força muscular superior a vinte quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional, ressalvadas as hipóteses em que a remoção de material é feita por impulso ou tração ou por aparelhos mecânicos, desde que o esforço exigido dos trabalhadores não excedam aqueles limites (CLT, art. 390 e art. 405, § 5º). Aqui o legislador não estipula o pagamento de um adicional, mas proíbe o trabalho sob tais condições. O mesmo ocorre em relação aos homens adultos, hipótese em que o limite de peso é elevado para 60 quilos (CLT, art. 198). Em outras palavras, em vez de remunerar um trabalho mais desgastante, simplesmente torna-o proibido, sem, entretanto, estabelecer uma contraprestação para o caso de a vedação legal não ser observada.

Além disso, o legislador obriga o empregador a colocar assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou

1. Juiz do Trabalho Substituto do TRT 18ª Região.

2. A título de exemplo, podem ser citados: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*, v. 2. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 841. MACHADO JÚNIOR, César P. S. *Direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. p. 315; PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995. pp. 356-7.

3. Conforme, aliás, o sentido etimológico da expressão penosidade (FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. “Significado e extensão do trabalho penoso”. In: \_\_\_\_\_, Coord. *Direito do trabalho e a nova ordem constitucional*. São Paulo: LTr, 1991. p. 103).

4. *Apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do trabalho do menor*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 88

5. DELGADO, Maurício Godinho. *Salário: teoria e prática*. Bel Horizonte: Del Rey, 1997. p. 149.

forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. E, caso o trabalho deva ser executado de pé, deverão ser colocados à disposição dos empregados assentos, para que possam sentar-se nas pausas que o serviço permitir (CLT, art. 199).

Todas essas medidas visam, evidentemente, a tornar o trabalho menos exaustivo para os empregados. E, em tais casos, não faria sentido simplesmente obrigar o empregador a pagar um adicional, uma vez que é muito mais recomendável que as situações de incômodo, o quanto possível, sejam eliminadas. No mesmo sentido encaminha-se a NR 17, que trata da ergonomia no trabalho, visando a evitar que as condições de trabalho se tornem fontes de danos para os trabalhadores.

Entre as medidas preconizadas pela norma regulamentadora citada está justamente a concessão de intervalos especiais, visando a evitar que os movimentos repetitivos, o esforço muscular estático ou a sobrecarga psíquica causem danos aos trabalhadores. No mesmo sentido orientam-se os arts. 154 e seguintes da CLT, quando estabelecem normas especiais de segurança e medicina de trabalho para determinadas categorias. A concessão de intervalos especiais também consta entre as medidas destinadas a amenizar as adversidades do trabalho para os empregados que trabalham no interior de câmaras frias ou que transitam em tais ambientes (CLT, art. 253), bem assim aos empregados em minas no subsolo. Tais pausas podem, ainda, vir cumulados com a redução da jornada, como ocorre em relação aos mineiros. Para outras categorias, embora não preveja a concessão de intervalos especiais, estabelece a CLT jornadas especiais: bancários (art. 224), operadores cinematográficos (art. 234), professores (art. 318). As normas especiais acerca da jornada laboral, que contemplam diversas outras categorias, não têm outra finalidade senão a de compensar o maior desgaste que certas funções acarretam aos que as exercem. Trata-se, pois, de regras que visam a preservar o trabalhador contra a penosidade inerente a certas atividades ou profissões.

Técnica semelhante foi adotada pelo legislador em relação ao labor noturno: ao mesmo tempo em que prevê o pagamento de um adicional, estabelece a lei a redução da hora noturna, de forma que o labor durante sete horas físicas equivalha a oito horas de trabalho (CLT, art. 73, § 1º). Na verdade, essa deveria ser a tônica das normas de proteção em face do trabalho penoso: em vez de pagamento de um adicional, ou concomitantemente com ele, deve-se caminhar no sentido de reduzir a jornada em atividades ou ambientes que sejam mais gravosos aos trabalhadores. Só desse modo é que se confere efetiva proteção à pessoa do trabalhador. Simplesmente pagar um adicional nada mais significa do que transformar o trabalhador numa mercadoria à qual se fixa determinado preço, conforme o uso que se pretenda fazer dela.

Afora isso, é preciso combater de todas as formas as convenções ou acordos, individuais ou coletivos, destinados a substituir as normas de proteção à saúde e dignidade do trabalhador pelo pagamento de um valor pecuniário. Afinal, os trabalhadores, sua saúde e sua dignidade não podem ser convertidos em objeto de comércio.

Por outro lado, é preciso reconhecer que o labor prestado durante os períodos em que o trabalhador deveria estar descansando também tem caráter mais gravoso para este. Tanto faz que o repouso suprimido seja o que separa uma jornada de outra, o que deveria ter sido desfrutando ao longo da jornada laboral ou o descanso semanal ou anual. Em qualquer caso, trata-se de trabalho que gera maior desgaste para o trabalhador, embora as compensações pecuniárias garantidas pelo legislador não sejam iguais.

No que pertine às férias, como não têm uma data certa para serem concedidas, o legislador preferiu conferir uma maior remuneração ao período de descanso, a fim de que o trabalhador possa aproveitá-lo melhor. Assim, compensa-se o longo

período sem concessão do descanso anual, com uma maior remuneração deste, a fim de que o trabalhador tenha recursos para usufruí-lo de um modo mais proveitoso.

Em relação às folgas semanais ou em feriados, caso não sejam concedidas, também determina-se que o labor prestado em tais dias seja remunerado em dobro (Lei n. 605/49, art. 9º).

Quando a supressão é de intervalos interjornadas, caso não sejam observados, a jurisprudência reconhece o direito à remuneração das horas que o empregado trabalhou, quando deveria estar descansando, como se fossem extras (TST, súm. 110).

E a mesma solução deve ser adotada no que pertine aos intervalos intra-jornada. No particular, entretanto, há ainda muita resistência, pretendendo alguns que o valor devido, no caso, tenha natureza indenizatória.

Tal interpretação, com a devida vênia, não merece prevalecer, senão vejamos. Em primeiro lugar, a despeito de ser a interpretação literal a mais pobre delas, não se pode ignorar as palavras da lei, referindo-se o art. 71, § 4º, da CLT que a falta de concessão do intervalo para repouso e alimentação implicará a remuneração do período correspondente com um acréscimo mínimo de 50%<sup>6</sup>. Vale dizer, o próprio texto legal impõe ao empregador a obrigação de “remunerar” o período de intervalo não usufruído.

Por outro lado, se retomarmos o histórico do dispositivo legal em questão, chegaremos à mesma conclusão. Com efeito, pelo projeto que deu origem ao § 4º do art. 71, da CLT, resta evidente o caráter remuneratório do labor prestado durante o intervalo, a despeito da referência à punição ao empregador que não concede o descanso<sup>7</sup>. Pelo texto originário da proposição legislativa, a norma sob comento teria a seguinte redação:

“Art. 71.....

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente como trabalho suplementar, na forma do § 1º do art. 59 desta Consolidação”<sup>8</sup>.

O texto acima revela de modo cristalino que o escopo do proponente era a equiparação do trabalho prestado durante o intervalo ao labor em sobrejornada. Todavia, como o dispositivo da CLT a que se reportava previa adicional de apenas 20%, por ser anterior à Constituição Federal, e, assim, no particular, não havia sido recepcionado por esta, para evitar maiores controvérsias e a fim de esclarecer a forma de remuneração do labor prestado durante os intervalos, preferiu o legislador explicitar qual seria o acréscimo incidente no caso, naturalmente, o mesmo aplicável à remuneração das horas extras.

E se alguma dúvida ainda persistisse, os fundamentos apresentados pelo autor da proposição acima se encarregariam de eliminá-la de todo. Embora também se refira à punição aos empregadores que não concedem os intervalos, a justificação ao projeto de lei sob análise é muito clara no sentido de assimilar o labor prestado nos períodos destinados a descanso e alimentação à sobrejornada:

“Preceitua o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho: em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatório um

6. Afinal, as palavras da lei constituem o ponto de partida e o limite de toda tarefa interpretativa.

7. O Projeto de Lei em questão foi apresentado pelo Deputado José Carlos Coutinho, e recebeu o nº 2.398, de 1991.

8. BRASIL. Diário do Congresso Nacional, Seção I. Quinta feira, 5 de março de 1992, p. 2977.

intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora.

Todavia, inexistente sanção específica para a inobservância dessa disposição, o que configura autêntico convite a muitas empresas para violarem esse direito dos trabalhadores.

Por tal razão, e para que essa infringência não fique impune, preconizamos, nesta proposição, que a falta de concessão do intervalo implicará no pagamento de período equivalente a hora extra<sup>9</sup>.

Embora suprimida a referência à remuneração “como trabalho suplementar”, no texto final, não há dúvidas que a fixação do acréscimo mínimo de 50% inspirou-se na previsão do art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, conforme ressaltou o Deputado João de Deus Antunes, que foi relator do projeto na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), tendo sugerido a seguinte redação:

“Art. 71. ....  
§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente como trabalho suplementar, no valor de, pelo menos, 50% superior à hora normal”<sup>10</sup>.

A referência a “trabalho suplementar” foi suprimida do texto pela Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, por considerar o relator, Deputado Mendes Botelho, que, assim como já referido pelo relator na CTASP, “a desobediência ao intervalo mínimo não caracteriza jornada ou serviço extraordinário stricto sensu”<sup>11</sup>. De qualquer modo, manteve o acréscimo de 50%, deixando expresso que sua fonte é o disposto no art. 7º, inciso, XVI, da Carta Magna.

Por qual motivo, então, se haveria de dizer que o valor a ser pago ao empregado, pela supressão de intervalo intrajornada, deva ser considerado indenizatório? Por que lhe suprime o descanso? Por que é mais desgastante? Por que compromete a saúde do trabalhador? Ora, e não é isso o que acontece, por exemplo, com o trabalho em sobrejornada, noturno, em prejuízo do descanso semanal ou em ambientes insalubres?

Nem por isso se pode dizer que os adicionais correspondentes ao labor prestado em tais circunstâncias tenham natureza indenizatória. A respeito disso, não há dissensão, atualmente. É evidente que a imposição de remuneração adicional também cumpre (ou deveria cumprir) a função de desestimular o trabalho naquelas condições. Não se pode negar que a previsão de acréscimos salariais atua como uma espécie de sanção ao empregador que mantém atividades em condições indesejáveis. Todavia, em relação aos empregados que os recebem, os adicionais terão sempre natureza remuneratória, em face do maior esforço despendido na execução do trabalho.

De certo modo, os que defendem o caráter não-remuneratório do adicional previsto no art. 71, § 4º, da CLT estão voltando aos tempos em que havia discussão na doutrina acerca da natureza jurídica dos adicionais, sustentando alguns sua natureza indenizatória, conforme exposto por *Amauri Mascaro Nascimento*, em sua obra “O salário”, editada no final da década de 60 do século passado:

“Tem havido uma injustificável controvérsia a respeito da natureza jurídica dos adicionais. Para Catharino os adicionais ou são verdadeiras indenizações ou são compostos de duas partes distintas, uma estritamente contraprestativa outra indenizatória, o adicional propriamente dito. Exem-

9. *Idem, ibidem*, p. 2978.

10. BRASIL. Diário do Congresso Nacional, Seção I. Terça-feira, 7 de setembro de 1993. p. 18435.

11. *Idem, ibidem*, p. 18436.

plificando, o adicional de 25% de horas extraordinárias seria, ao mesmo tempo, salário e indenização; o que o empregado receber pelo excesso de horário constitui remuneração por ter trabalhado mais, o acréscimo não, porque a sua causa imediata reside no fato de ser o serviço mais penoso, portanto, indenizável e, por isso, os adicionais, ainda que normais e permanentes, não se classificam como remuneração (Contrato de Emprego, pg. 121). Até certo ponto, Orlando Gomes e Gottschalk sustentam opinião semelhante, porque denominam compensação de um trabalho executado em condições que exigem maior desconforto em razão do tempo ou do lugar da prestação, um maior perigo ou más condições de salubridade (Curso Elementar de Direito do Trabalho, pg. 194). Batalha (Aspectos Constitucionais e Legislativos das Remunerações Mínimas) entende que o adicional de insalubridade é uma punição ao empregador que lhe não remove a causa, negando-lhe feição remuneratória. Outra é a posição de Süsskind (Instituições de Direito do Trabalho), que afirma o seu caráter retributivo, ressaltando que, devido o adicional enquanto perdurar o trabalho anormal, não se incorpora aos salários. A orientação dos Tribunais Trabalhistas é traduzida num julgado do Tribunal Superior do Trabalho (RR n. 5/62, r. M. Affonso Teixeira Filho, LTR, 18/188): ‘Não é só o adicional de periculosidade que se integra ao salário para todos os efeitos; também se integram ao salário os demais adicionais que, segundo a moderna doutrina dos Tribunais formam os vencimentos do empregado, como uma só remuneração’.

Parece-nos definitiva essa orientação. Os adicionais não têm a natureza jurídica de indenização. O que o empregado recebe por trabalhar em condições desfavoráveis não deixa de ser salário; a respectiva taxa é que varia, por força desses mesmos fatores que agravam as circunstâncias nas quais prestação de serviços será desenvolvida e que são, como na Economia, causas de variação das tarifas salariais. O empregado recebe essas bonificações porque trabalhou para a empresa, em condições mais gravosas, mas sempre dentro de uma relação de contraprestatividade direta e imediata com a causa jurídica trabalho. Portanto, o que varia é apenas o modo pelo qual se reveste esse trabalho, isto é, os seus aspectos acidentais. Suponham-se dois trabalhadores braçais que carregam fardos, executando serviços de valor desigual; um ganha mais porque sempre transporta tantos quilos a mais do que o outro. Nem por isso se dirá que a diferença de taxa entre ambos é de natureza indenizatória<sup>12</sup>.

Nossa impressão, no entanto, é que estamos voltando no tempo: mudaram apenas os atores, mas os papéis que estão sendo representados são os mesmos. Todavia, não há razões para tal retrocesso. Considerando o posicionamento da doutrina e da jurisprudência atuais, acerca da natureza jurídica dos adicionais, tem-se que é de todo injustificado sustentar que pagamento devido pelo labor prestado durante o período intrajornada que deveria ser dedicado ao descanso e alimentação tenha natureza indenizatória. E a própria lei estabelece que o que se deve “remunerar” (essa é a expressão utilizada pelo legislador) com acréscimo de 50% não é o descanso que não houve, até porque os intervalos intrajornada, como regra, não são remunerados, mas o trabalho que foi realizado naquele lapso de tempo em que o obreiro deveria estar descansando. Mesmo nos casos em que o descanso deva ser remunerado, sua supressão não implica

12. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O salário*. Ed. fac-sim. São Paulo: LTR, 1996. pp. 249-50.

o pagamento com acréscimo em relação ao descanso, senão do trabalho realizado no período destinado àquele. É o que ocorre em relação à folga semanal não concedida, hipótese em que o pagamento em dobro refere-se às horas trabalhadas no dia que deveria ter havido descanso, e não à remuneração do repouso (TST, súm. 146). Ora, se os intervalos intrajornada não são remunerados, não faria sentido pretender que sobre eles incida algum adicional. Numa interpretação lógica e sistemática, portanto, a remuneração a que se refere o art. 71, § 4º, da CLT, só pode referir-se ao labor prestado durante o período destinado ao descanso intrajornada. Assim, se o labor prestado durante o intervalo já foi computado na jornada laboral, devido é apenas o acréscimo, e não novo pagamento da hora trabalhada mais o adicional.

O entendimento que nos parece acertado, assim, é o retratado na seguinte ementa:

**“LABOR PRESTADO NO INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. REMUNERAÇÃO.** A norma do art. 71, § 4º, da CLT estabelece seja a remuneração do labor prestado em horário destinado ao intervalo intrajornada paga com o acréscimo de 50%, independentemente de haver sido, ou não, em virtude de tal labor, ultrapassado o limite normal diário de trabalho. Importa dizer, o fato jurídico que enseja o pagamento do adicional de 50%, na hipótese, é a denegação do intervalo, não guardando qualquer relação com a prestação de labor extraordinário ‘stricto sensu’. Cuida-se de um ‘plus’ remuneratório, destinado a compensar o desconforto decorrente da não concessão do intervalo, ostentando por isso a mesma natureza de outros adicionais, como o de insalubridade, noturno, de transferência etc. Destarte, quando, como no caso, tenha havido o pagamento integral das horas laboradas, a remuneração devida em virtude do que estatui o § 4º, do art. 71 consolidado, deve restringir-se ao adicional de 50% ali previsto” (TRT 18ª Região, RO 291/99, Ac. 1.483/99, Rel. Juiz Marcelo Nogueira Pedra. DJE 09.04.99, p. 71).

Por outro lado, a aplicação que vem sendo dada ao dispositivo em questão também é incongruente sob o aspecto de impor uma sanção ao empregador que exige labor em detrimento do descanso intrajornada. Com efeito, consoante o entendimento dominante, se o empregador suprimir, por exemplo, dez minutos do intervalo ou deixar de concedê-lo por inteiro, as conseqüências serão as mesmas (TST/SDI-I, OJ n. 307). Ora, sendo assim, já que a “penalidade” é idêntica, por que não suprimir o intervalo todo? Afinal, se o “preço” é o mesmo, tanto pela redução parcial quanto pela total supressão, qual estímulo haveria para que o empregador não optasse por essa última alternativa, caso lhe fosse conveniente?

É evidente que o texto legal é imperfeito, retratando flagrante situação de norma que não expressa tudo o que pretendia (*minus dixit quam voluit*): se a lei previu apenas a remuneração do período correspondente ao intervalo com acréscimo de 50%, é porque o legislador só pensou na hipótese da supressão total do intervalo. Todavia, manda o bom senso que a norma legal não seja interpretada de forma a conduzir a resultados absurdos. Assim, se, em vez de supressão total, houve apenas uma redução do intervalo, na mesma proporção devem ser deduzidas as conseqüências do ato.

Do contrário, um dos principais objetivos da norma, que é de desestimular a exigência de trabalho em prejuízo do intervalo, restaria grandemente prejudicado, podendo, inclusive, gerar efeitos contrários aos pretendidos.

Urge, ainda, combater toda forma de flexibilização das normas de proteção contra o trabalho penoso. E, no particular, diversos aspectos podem ser lembrados.

Começando pelo último tema tratado (trabalho durante os períodos des-

tinados ao descanso intrajornada), a jurisprudência já vem se posicionando no sentido de não admitir que a negociação coletiva fixe a duração do intervalo em tempo inferior ao mínimo previsto em lei (TST/SDI-I, OJ n. 342). De modo injustificável, no entanto, alguns tribunais vêm aceitando a supressão completa do intervalo exatamente nas jornadas mais extenuantes, que são as laboradas em regime de 12 x 36, (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso). Ora, se o empregado que trabalha apenas oito horas por dia, por exemplo, não pode ter o intervalo reduzido aquém de uma hora diária, exceto na hipótese prevista no art. 71, § 3º, da CLT, por qual boa razão, para o que cumpre jornada de doze horas, o intervalo pode ser inferior? O que se verifica na prática, no entanto, é ainda mais grave, uma vez que suprime-se de vez o intervalo, sem remuneração adicional alguma. E a jurisprudência que aceita tal forma de exploração do trabalho humano tenta justificá-la sob o especioso argumento de que tal jornada é mais favorável ao trabalhador, uma vez que teria um descanso de 36 horas entre uma jornada e outra. Ora, e o trabalhador que cumpre jornada de oito horas não poderia também ver aumentado seu intervalo interjornadas, caso a ausência de intervalo intrajornada fosse compensada com a liberação uma hora mais cedo? Qual a diferença, então? Ou, por outra, poder-se-ia, também, suprimir o intervalo intrajornada no dia anterior ao descanso semanal ou às segundas-feiras, em relação à maioria dos trabalhadores que cumprem jornada quarenta e quatro horas semanais. Afinal, o descanso de final de semana de tais trabalhadores, normalmente é bem superior a 36 horas! Trata-se, portanto, de argumento falacioso.

Assim, do mesmo modo que não se pode permitir a redução do intervalo por negociação coletiva em relação aos trabalhadores que cumprem jornada comum, não se poderia admiti-la para os que cumprem jornadas especiais, uma vez que estas, por si sós, já são mais desgastantes, isso sem contar que muitos trabalhadores que cumprem tais jornadas, com freqüência, fazem dobras (isto é, emendam uma jornada na outra) ou arranjam outra ocupação nos dias que estão de folga, uma vez que os salários que recebem são insuficientes para se manterem dignamente.

Convém, outrossim, que tenhamos sempre presente que a proteção aos direitos pecuniários do trabalhador não é o principal objeto do Direito do Trabalho, não passando, como as demais formas de proteção, de instrumentos de promoção da dignidade do trabalhador, esta sim a verdadeira razão de ser desse ramo jurídico especializado.

No que tange ao labor extraordinário, caso notório de labor penoso, a própria lei admite flexibilização, a qual, entretanto, não pode exercer os limites autorizados pelo legislador, sob pena de tornar ineficaz a proteção legal.

Por fim, convém salientar que há outras formas de trabalho penoso, às quais a lei não reconhece acréscimo salarial, mas que, nem por isso, deixam de ser mais desgastantes ou gravosas para o obreiro. E o exemplo mais flagrante é a situação dos cortadores de cana, havendo, inclusive, notícias de mortes de trabalhadores por exaustão, em tal atividade. Não se poderia esquecer, ainda, a situação dos motociclistas entregadores, nas grandes cidades, conhecidos como *motoboys*, ou mesmo os motoristas em geral, que são submetidos a uma carga de estresse além do tolerável, não raro cumulada com a exigência de jornadas de trabalho sobre-humanas. Assim, embora todo labor em relação ao qual a lei estabeleça um acréscimo salarial ou preveja normas especiais de proteção seja penoso, nem todo trabalho penoso está protegido por tais medidas. Por conseguinte, a ausência de previsão legal não exclui a constatação de que ainda existem atividades penosas não tuteladas adequadamente.

Em síntese:

a) Todos os adicionais legais (de horas extras, noturno, de insalubridade

etc.) têm como causa o labor em condições mais gravosas, isto é, a penosidade do trabalho, sendo essa a razão de ser dos adicionais;

b) Além do pagamento de adicionais, ou concomitantemente com eles, em alguns casos, a lei prevê outras medidas visando a minorar os efeitos danosos do trabalho penoso sobre a saúde do trabalhador, como a redução da jornada, a previsão de intervalos especiais ou a limitação do esforço que pode ser exigido do obreiro;

c) As atividades em razão das quais a lei impõe o pagamento de adicionais, por serem mais gravosas para o trabalhador, isto é, mais penosas, são vedados aos menores de 18 anos;

d) Toda supressão de descanso torna o trabalho, durante o respectivo período, mais gravoso, razão pela qual tal labor deve ser remunerado com adicional;

e) Em relação às férias, a rigor, não há falar em supressão, mas apenas em demora na sua concessão, hipótese em que a compensação opera-se pelo pagamento em dobro do descanso, a fim de que este seja mais proveitoso para o trabalhador;

f) A supressão ou redução do intervalo intrajornada também imprime maior penosidade ao trabalho prestado durante o lapso de tempo que deveria ser dedicado ao descanso, razão pela qual deve ser remunerado com adicional de no mínimo 50%;

g) O adicional previsto no art. 71, § 4º, da CLT, portanto, tem natureza salarial, própria dos adicionais, conforme previsão legal expressa, não tendo caráter indenizatório;

h) Para atender aos propósitos da lei e o bom senso, não se pode atribuir à supressão total do intervalo intrajornada os mesmos efeitos que a simples redução;

i) A limitação do esforço que pode ser exigido do trabalhador atende a um objetivo maior, que é a preservação da dignidade do obreiro, não podendo ser objeto de flexibilização;

j) Assim, em relação ao trabalho para o qual a lei fixa o pagamento de adicionais ou estabelece outras medidas de proteção, visando a eliminar, o quanto possível, seus efeitos danosos, não se pode admitir negociação visando reduzir a tutela legal, só sendo aceitas as adaptações que a própria lei autoriza, como ocorre com a compensação do labor extraordinário com folgas ou redução da jornada em outros dias;

k) Por fim, urge que sejam devidamente reguladas certas formas de trabalho penoso, que continuam à margem da proteção legal, sob tal aspecto, como é o caso dos corte da cana, para ficar no exemplo mais evidente, sem excluir outros profissionais que enfrentam trabalho também desgastante, como é o caso dos motoristas e *motoboys*.