

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – SÃO PAULO

CAIO EDUARDO LINO DE OLIVEIRA

**ESTUDO SOBRE A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR NEGOCIAÇÃO
COLETIVA**

SÃO PAULO

2015

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – SÃO PAULO

CAIO EDUARDO LINO DE OLIVEIRA

RA00135938

**ESTUDO SOBRE A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Pós - Graduação Interdisciplinar apresentado como parte das atividades para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Joselita Nepomuceno Borba, do núcleo de pós – graduação latu senso da Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP. .

SÃO PAULO

2015

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – SÃO PAULO

CAIO EDUARDO LINO DE OLIVEIRA

**ESTUDO SOBRE A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Pós - Graduação Interdisciplinar apresentado como parte das atividades para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Joselita Nepomuceno Borba, do núcleo de pós – graduação latu senso da Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP. .

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Joselita Nepomuceno Borba

Examinador 1

Examinador 2

À Priscila, minha amiga, minha mulher, meu amor.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente aos meus pais, por todos os esforços empregados e destinados à concretização das minhas realizações, profissionais e pessoais.

À Juliana Stasiak, por ter alegrado todos os dias em que estive ao seu lado.

Ao Carlos Henrique, por ser o irmão que a vida me presenteou.

E, por fim, a Professora Joselita, por sua eterna confiança, paciência e os preciosos ensinamentos durante todo o curso de pós-graduação.

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar a finalidade do intervalo intrajornada para o empregado, desde a questão jurídica, sua consolidação na jurisprudência e a importância no âmbito da saúde do trabalhador.

Primeiramente estudando o próprio instituto como um direito indisponível do trabalhador, por uma questão de saúde e de ordem pública, para em seguida analisar especificamente as hipóteses em que a lei autoriza a redução do intervalo e quais os requisitos formais.

Em seguida, aborda-se a possibilidade de redução do período mínimo do intervalo intrajornada por negociação coletiva entre a empresa e o sindicato da categoria profissional, bem como a aceitação dessa redução no Tribunal Superior do Trabalho e nos demais Tribunais da Federação.

Ao final, realiza-se estudo crítico e pormenorizado da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que resultou na atual Súmula nº 437 da Corte Trabalhista.

Palavras-chave: Direito do Trabalho – Intervalo Intrajornada – Redução – Negociação Coletiva – Saúde e higiene física – Orientação Jurisprudencial nº 342 – Súmula 437.

ABSTRACT

This work aims to analyze the purpose of intra-day range for the employee from the legal issue, consolidation in the jurisprudence and the importance in the context of occupational health.

First studying the institute itself as an inalienable right of the worker, as a matter of health and public order thereafter to specifically analyze the cases in which the law authorizes the reduction of range and what the formal requirements.

Then it deals with the possibility of reducing the minimum period of intra-day range for collective bargaining between the company and the union of the professional category, and the acceptance of this reduction in the Superior Labor Court and the other courts of the Federation.

At the end, there will be critical and detailed study of the case law of the Superior Labor Court, which resulted in the current Precedent No. 437 of the Labour Court.

Keywords: Labor Law – intra-day interval – Reduction – Collective Bargaining – Health and physical healthiness – Jurisprudence Guidance no. 342 – Precedent No.437.

SUMÁRIO

1. Introdução	09
2. Intervalo Intrajornada	11
2.1. Contexto histórico	11
2.2. Da aplicação do intervalo intrajornada	12
2.3. Das divergências jurisprudenciais	16
2.4. Redução do Intervalo Intrajornada	25
3. A Saúde física do Trabalhador	39
4. Negociação coletiva	44
5. Evolução Jurisprudencial do TST	47
5.1. Súmula e Orientação Jurisprudencial	47
5.2. Precedentes da OJ nº 342 e da Súmula nº 437 do TST	48
6. Conclusão	60
Referências	64

1. INTRODUÇÃO

Desde 2004, o Tribunal Superior do Trabalho - TST pacificou entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial - OJ número 342 da Seção de Dissídios Individuais - SDI-I, de que a redução do intervalo intrajornada, por negociação coletiva, é inválida.

Redação original - DJ 22.06.2004

Nº 342 - Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Validade.

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/88), infenso à negociação coletiva.¹

Em sessão extraordinária, em 2009 o TST aprovou por unanimidade a inclusão do item II na mencionada Orientação Jurisprudencial². Não haveria problema se o item II não previsse justamente uma exceção à redação da própria OJ até então.

O item II ganhou a seguinte redação:

¹ Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs>. Acesso em 28 de agosto de 2015

² Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Resol/Res_159_09.html. Acesso em 28 de setembro de 2015

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.³

Desde o início, o item II recebeu diversas críticas⁴, seja por consolidar uma tese que não tinha previsão legal que autorizasse o tratamento diferenciado à categoria do condutores e cobradores de veículos rodoviários ou transporte público urbano, seja porque, na redação da OJ nº 342 da SDI-I, o TST definiria o que pode e o que não pode ser negociado entre as empresas e os sindicatos, o que, em tese, violaria a garantia constitucional do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Tal cenário não perdurou por muito tempo, uma vez que em 2012 o TST optou por cancelar as Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da SDI-I e convertê-las na Súmula 437, por intermédio da Resolução nº 185/2012, publicada em 25,26 e 27 de setembro de 2012⁵

³ Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs>. Acesso em 28 de setembro de 2015

⁴Migalhas. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI97777,11049-A+nova+redacao+da+Orientacao+Jurisprudencial+342+da+SDI1+do+TST+e+a>. Acessado em 03 agosto de 2015

⁵ Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 15 de setembro de 2015

No que tange à OJ nº 342, que nos interessa nesse momento, o TST retirou a exceção prevista no Item II, ao converter a referida OJ em Súmula, mantendo na íntegra o entendimento do Item I, que impedia a negociação coletiva para redução do intervalo intrajornada.

Pois bem, diante desse breve contexto histórico, o presente trabalho buscará analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, buscando entender os motivos que levaram a Corte Trabalhista a limitar o poder de negociação coletiva no que tange ao intervalo intrajornada.

2. INTERVALO INTRAJORNADA

2.1. Contexto histórico

“Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”.
Declaração Universal dos Direitos do Homem.⁶

Em 1º de maio de 1943, em exatos dois anos após a criação da Justiça do Trabalho, Getúlio Vargas, então presidente do Brasil, assinou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, diante de uma plateia que lotou o Estádio de São Januário no Rio de Janeiro.⁷

⁶ Tribunal Superior do Trabalho. Declaração Universal dos Direitos do Homem. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>. Acessado em 08 de agosto de 2015

⁷ Idem.

A CLT foi um marco na história do Brasil, por unificar toda a legislação trabalhista existente na época e garantir aos direitos dos trabalhadores um estado ímpar de importância, até então, pouco observado.⁸

Em verdade, com a criação da Justiça do Trabalho, havia necessidade de regulamentar as normas trabalhistas, surgindo a ideia da criação da CLT a partir de conversas entre o Presidente Getúlio Vargas e o Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho.⁹

Deve-se ressaltar que até então, as Constituições anteriores e a vigente em 1943, não previam direitos específicos aos trabalhadores, ainda que reconhecessem a existência da Justiça do Trabalho, integrada ao Poder Executivo.

Somente a partir de 1946 foi acrescida à legislação alguns direitos importantes para o trabalhador, tais como direito à greve, repouso semanal remunerado, seguro contra acidentes do trabalho.¹⁰

2.2. Da aplicação do intervalo intrajornada

Desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o artigo 71 da CLT estipula que nos casos em que a jornada de trabalho ultrapassar 6 (seis) horas, será obrigatório a concessão de um intervalo mínimo para descanso, alimentação e higienização de 1 (uma) hora, até o limite de 2 (duas) horas, nos seguintes termos:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de

⁸ Idem.

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

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.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º 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.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O *caput* do artigo define que somente no “*trabalho contínuo*” será obrigatório a concessão do intervalo. Isso porque o termo supramencionado foi a forma que o

legislador encontrou de evitar equívocos de interpretação na utilização da palavra jornada de trabalho.

Dessa forma, “*O Estatuto Laboral utiliza a expressão “trabalho contínuo”, que deverá ser entendido como jornada diária para eficaz e possível aplicação do referido artigo legal.*”¹¹

Da leitura do artigo 71 da CLT, verifica-se que o parágrafo primeiro esclarece a primeira dúvida sobre o porquê da limitação do intervalo de 1 (uma) horas apenas nas jornadas superiores a 6 (seis) horas.

Quando a jornada for menor que 6 (seis) horas e superior a 4 (quatro) horas, o trabalhador ainda terá direito ao gozo do intervalo intrajornada, contudo, este será reduzido à 15 (quinze) minutos.

Adiante abordaremos as questões médicas sobre o intervalo, contudo, em suma, entendeu o legislador que o trabalho em jornada menor não necessita de um maior tempo para descanso e refeição se comparada as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

Mesmo porque, quando a jornada for inferior à 6 horas diárias, em tese, o trabalhador terá uma maior parte do seu dia livre para o convívio familiar, descanso físico e mental, além de poder se alimentar com maiores cuidados.

Deve-se ainda observar que, por omissão da CLT e aplicação do artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal¹², que determina que somente a lei pode impor uma obrigação de fazer ou não fazer a alguém, o empregador não é obrigado a conceder qualquer intervalo intrajornada aos seus empregados.

¹¹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela, *Manual prático das relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004, pág. 320

¹² “II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;”

A exceção seria justamente um acordo de vontade entre empresa, ou o sindicato patronal, e sindicato dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional, na qual se estabeleça algum intervalo mínimo para as jornadas inferiores à 4 (quatro) horas.

O que, de forma alguma, fere o artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal, uma vez que a própria Constituição de 1988 concedeu uma importância e autonomia às negociações coletivas e liberdade aos pactuantes, de sorte que estes são obrigados a cumprirem o acordado, nos termos do antigo brocardo “*Pacta Sunt Servanda*”.

Pois bem, no momento em que o artigo 71 da CLT estabeleceu um intervalo mínimo de 1 (uma) hora intrajornada, limitando a redução deste para os casos em que houver autorização do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE por ato administrativo, houve uma dúvida sobre qual a punição deveria ser imposta ao empregador que impedisse o trabalhador de gozar do intervalo mínimo.

Até então o ordenamento jurídico sancionava o empregador apenas com uma multa administrativa, deixando o trabalhador desamparado.¹³

A Lei nº 8.923 de 27 de Julho de 1994, houve uma possibilidade de pacificar a questão, com a inclusão do parágrafo 4º no artigo 71 da CLT, com a seguinte redação:

"Art. 71 Omissis

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período

¹³ Artigo 75 da CLT: “Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.”

correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho".

A partir desse momento, o empregador passou a sofrer uma dupla penalização pela não concessão integral do intervalo intrajornada: além da multa administrativa, que não era direcionada ao trabalhador¹⁴, deveria ter ciência de que o intervalo intrajornada pelo período mínimo de 1 (uma) hora, teria que remunerar seu empregado por essa imposição, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora.

2.3. Das divergências jurisprudenciais

O problema do texto legal foi que o legislador não foi feliz ao utilizar a expressão “período correspondente”, que gerou dúvidas na jurisprudência.

Parte da jurisprudência ainda acredita que a expressão “*período correspondente*” do artigo, equivale ao período suprimido do intervalo. Logo, se o trabalhador descansasse por apenas 30 (trinta) minutos, o empregador deveria pagar o seu empregado os 30 (trinta) minutos faltantes, acrescido do adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento) ou aquele estabelecido na convenção ou acordo coletivo.

INTERVALO INTRAJORNADA. PAGAMENTO DO PERÍODO SUPRIMIDO. CARÁTER SALARIAL. O autor usufruía 15 minutos de intervalo, fazendo jus somente aos 45 minutos de intervalo intrajornada

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 2005, p. 141.

suprimido, acrescidos do adicional previsto no artigo 71, § 4º, da CLT, uma vez que o trabalho em período de repouso deve ser remunerado. Fere a isonomia a condenação ao pagamento integral do intervalo do empregador que o concede parcialmente, por tratá-lo da mesma forma que o empregador que impede que o trabalhador usufrua de qualquer intervalo. PENALIDADE CONTIDA NO ARTIGO 477, DA CLT. INDEVIDA. O réu comprovou que as verbas rescisórias foram pagas dentro do prazo legal, sendo incabível a incidência de tal penalidade. (TRT-1 - RO: 00002366120145010501 RJ , Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 10/12/2014, Segunda Turma, Data de Publicação: 17/12/2014)¹⁵

A doutrina também proclamava que a melhor interpretação do artigo 71, §4º da CLT era no sentido de se pagar apenas o período suprimido e não a hora integral.

O atual Ministro do TST e professor Maurício Godinho ensinava:

"Ora, isso significa que, desde 27.07.1994, o desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada de 1 hora (ou de 15 minutos, em jornadas contínuas entre 4 e 6 horas diárias) implica o pagamento do período de desrespeito pelo empregador, como se fosse tempo trabalhado e acrescido do adicional de horas extras. No exemplo supra, relativo à jornada entre 8:00 às 16:00 horas, sem intervalo, o obreiro receberá o

¹⁵ Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158991380/recurso-ordinario-ro-2366120145010501-rj>. Acessado em 28 de agosto de 2015

período de desrespeito, portanto, como se fosse tempo trabalhado e extraordinário (1 hora, no caso). Se o desrespeito for menor – apenas 30 minutos, por exemplo –, ele receberá tais minutos como se fossem tempo efetivo extraordinário laborado.”¹⁶

A discussão somente começou a ser pacificada após o Tribunal Superior do Trabalho publicar a Orientação Jurisprudência - OJ nº 307, com a seguinte redação.

“307. INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94 Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).”¹⁷

Mesmo a redação da OJ constando expressamente que “*o pagamento seria total do período correspondente*”, alguns Julgadores continuaram insistindo que o melhor entendimento seria o pagamento integral do tempo suprimido:

TRT-PR-18-02-2011 INTERVALO
INTRAJORNADA-SUPRESSÃO PARCIAL - ART.
71, § 4º, DA CLT-REMUNERAÇÃO DO TEMPO
FALTANTE. O § 4º do art. 71 da CLT estabelece que

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de direito de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 928.

¹⁷ Tribunal Superior do Trabalho, Jurisprudência. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acessado em 28 de agosto de 2015

não concedido o intervalo para repouso e alimentação pelo empregador, o período correspondente será remunerado com acréscimo de, no mínimo, 50%. Logo, se o empregador não conceder a integralidade do intervalo será devida 1 hora extra. Todavia, na hipótese de haver supressão parcial do intervalo devido, o pagamento da hora extra também será proporcional ao tempo não usufruído. Nesse sentido é também a OJ SDI-1 nº 307 do C. TST a ser interpretada que o total do período não usufruído deve ser remunerado (remuneração do período de intervalo não concedido mais adicional de 50%). Recurso Ordinário do reclamante ao qual se nega provimento nesse tópico. (TRT-9 10962007892902 PR 1096-2007-892-9-0-2, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, 3A. TURMA, Data de Publicação: 18/02/2011)¹⁸

Contudo, seguimos a posição do ex-Ministro do TST, Pedro Paulo Manus, que o Poder Judiciário não deve iludir os jurisdicionados.¹⁹ É louvável, em um Estado

¹⁸Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18883777/10962007892902-pr-1096-2007-892-9-0-2-trt-9>. Acessado em 28 de agosto de 2015

¹⁹“Se eu tenho uma convicção diferente da do Supremo, eu escrevo data vênica e mando um artigo para uma revista especializada. Processo não é lugar para fazer literatura. Aqui, a parte quer saber se ganhou ou perdeu. O bom juiz é aquele que decide e qualquer pessoa que saiba ler ou escrever entenda sua decisão. O raciocínio jurídico é secundário. Quando o sujeito começa com muito latim, é porque não sabe o miolo. A função principal do Tribunal Superior do Trabalho, como do STJ e do Supremo Tribunal Federal, é uniformizar entendimentos para balizar o comportamento de empresas, sindicatos, empregados, tribunais e juízes. Na condição de ministro, tenho obrigação de observar a jurisprudência do TST. Não concordo com várias súmulas e orientações jurisprudenciais, mas não tenho o direito de criar uma ilusão em alguém, não aplicando uma súmula quando é evidente que ela se aplica, e obrigando alguém a recorrer. Se este tribunal aplica a lei e fixa a orientação, como é que cada um dos seus integrantes pode não respeitar a orientação e, ao mesmo tempo, achar que tem autoridade moral para exigir que os tribunais, sindicatos, empresas, e trabalhadores a respeitem? Ou o exemplo sai daqui ou este tribunal não cumpre sua função. Agora, há certos casos em que não há orientação jurisprudencial, e aí eu não posso perder de vista que eu sou juiz do Trabalho. Na hora de sopesar os valores, a garantia é do trabalhador.” Pedro Paulo Manus. Conjur. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2011-abr-24/entrevista-pedro-paulo-manus-ministro-tribunal-superior-trabalho>. Acessado em 28 de agosto de 2015

Democrático de Direito, que as pessoas tenham opinião contrária, contudo, os litigantes não devem ser incentivados a descumprirem uma lei ou um entendimento jurisprudencial pacificado pela Corte Superior Trabalhista.

Não adianta o Tribunal Regional aplicar um entendimento minoritário, restrito aos integrantes daquele Tribunal específico, sabendo que se a parte perdedora recorrer, o resultado será reformando pelo Tribunal hierarquicamente superior.

Nesse sentido, entendemos por correto o julgador que ressalva seu posicionamento, mas aplica ao caso concreto o entendimento pacificado dos Tribunais, mostrando às partes que aquela é a melhor decisão que eles irão obter do Poder Judiciário.

INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO.

Ressalvando entendimento pessoal no sentido de ser devido como extraordinário apenas o tempo faltante para completar o intervalo mínimo legalmente previsto, curvo-me ao entendimento prevalecente neste E. Sodalício e ao teor da Orientação Jurisprudencial nº 307, da SDI-1, do C. TST, no sentido de que a não-concessão total ou parcial do intervalo para refeição e descanso implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (TRT-2 01813006120095020271, Acórdão 20111271805, Relator: Álvaro Alves Nôga, 17. TURMA, Data de Publicação: 30/09/2011)²⁰

²⁰ Tribunal Regional do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>. Acessado em 17 de agosto de 2015.

Posteriormente, em 2012, a OJ nº 307 da SDI-I do TST foi cancelada, uma vez que sua redação foi incorporada à Súmula nº 437 do TST²¹, sofrendo uma leve e importante alteração, uma vez que foi acrescido o entendimento expresso de que não é apenas o período suprimido que deve ser remunerado, e sim, a hora total.²²

Em nosso ponto de vista, o maior problema do entendimento consolidado pelo TST é que a Justiça do Trabalho pune de forma idêntica o empregador que suprime 1 (uma) hora do intervalo dos seus empregados e o que suprime apenas 5 (cinco) minutos.

Contudo, nos ensinamentos do ex-Ministro Pedro Paulo Manus, o TST tem ciência disso, porém optou por pacificar uma forma mais severa de punição, obrigando o empregador a cumprir com a legislação.

“O artigo 71 da CLT diz que o trabalho ininterrupto por mais de seis horas dá direito a uma hora de descanso. Sempre ensinei que esse é um intervalo não pago, e que se o empregador não o concede ao trabalhador, isso não gera pagamento, mas uma multa à empresa, por desrespeitar uma norma de segurança e de medicina do Trabalho. O TST, que evidentemente sabe muito bem da natureza jurídica desse intervalo, resolveu, por meio de uma súmula, determinar o pagamento inclusive como hora extra se, na soma, ultrapassar a jornada. Por que decidiu-se assim, por que o tribunal não sabe? É claro que sabe. É que ele

²¹ op. cit

²² “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” Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>, visto em 28/08/2015

percebeu que é mais eficaz agir dessa maneira, porque isso obriga o empregador, devido ao custo mais elevado, a respeitar a previsão legal. Demorei um pouco para perceber isso. Não adianta ficar autuando. Por esse caminho, é imediato.”²³

Desde a criação do instituto intervalo intrajornada na legislação brasileira, como visto acima, houveram cerrados debates, especialmente na jurisprudência sobre o tema, obrigando o TST a editar diversas Orientações Jurisprudenciais e Súmulas sobre o assunto.

A natureza do intervalo intrajornada não foi diferente. Ainda hoje, mesmo após o TST ter se posicionado a respeito, o tema persiste.

Quando o intervalo intrajornada é suprimido, o trabalhador deve ser remunerado com o valor da hora acrescida do adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento), nos termos do artigo 72, §4º da CLT e do item I da Súmula nº 437 do TST, já mencionados.

O debate consiste no que tange à natureza desse pagamento. Seria indenizatório ou salarial? Em nosso entendimento, deve-se analisar o caso em concreto e verificar se o intervalo cerceado correspondeu a um trabalho extra ao trabalhador ou não.

O item I da Súmula nº 437 do TST determina o pagamento correspondente ao intervalo, “*sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração*”. Ou seja, se o intervalo além de suprimido for acrescido na jornada de trabalho, fazendo com que o empregado realize jornada superior às 8 horas permitidas, deverá ser ressarcido pelo intervalo e pela hora extraordinária.

²³ Manus, Pedro Paulo. Conjur. Entrevista por Alessandro Cristo. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2011-abr-24/entrevista-pedro-paulo-manus-ministro-tribunal-superior-trabalho>. Acessado em em 28/08/2015

Nesses casos, entendemos que a supressão do intervalo foi em pró da exploração da mão de obra do trabalhador, possuindo, portanto, natureza salarial o intervalo, devendo ser refletido nas demais verbas trabalhistas, como salário, FGTS, aviso prévio, 13º salário, férias+1/3 e no descanso semanal remunerado.

Agora, imaginemos a seguinte situação. Um determinado trabalhador de uma indústria realiza jornada das 9 horas às 18 horas, com 1 hora de intervalo intrajornada. Em um determinado dia, seu empregador informa seus subordinados que, aqueles que desejarem, poderão trocar o horário de intervalo para descanso e refeição pelo término da jornada às 17 horas.

Em suma, nesse caso, o trabalhador deixa de gozar do intervalo para poder ir para casa mais cedo. Pode-se concluir que o intervalo não foi suprimido em troca da exploração da mão de obra do trabalhador, uma vez que esse terminou sua jornada em um horário menor do que de costume. Nesse caso, em que não houve extrapolação das 8 horas máxima de jornada, o intervalo continua tendo natureza salarial?

Entendemos que não! Novamente acreditamos que toda punição deve ser individualizada e sobrepesada conforme o infrator. Não posso punir da mesma forma o empregador que suprime direitos dos seus empregados em virtude da exploração da mão de obra, daquele empregador que ainda que infrinja a legislação, não tenha objetivos egoístas, exploratórios e exclusivamente capitalistas.

A jurisprudência já se pronunciava sobre o assunto e, ainda que de forma minoritária, se posicionava em defesa da natureza indenizatória do instituto, antes do TST consolidar seu entendimento.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.
REFLEXOS DAS HORAS DECORRENTES DO

DESRESPEITO AO INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. REFORMA DA R. SENTENÇA. Examinando-se o "caput" do artigo 71 e os demais parágrafos, verifica-se que a preocupação do legislador foi assegurar ao trabalhador o intervalo para a recuperação física e mental, e a imposição feita no parágrafo 4º, trata-se de uma indenização pela não concessão do intervalo e não de uma remuneração da hora trabalhada, que é assegurada pelo parágrafo 1º, do artigo 59, da CLT. Deste modo, em virtude da sua natureza indenizatória, não são devidos os seus reflexos (TRT-15 - RO: 47950 SP 047950/2006, Relator: LUIZ CARLOS DE ARAÚJO, Data de Publicação: 11/10/2006)²⁴

Com a criação da Súmula nº 437, especialmente do item III, o TST pretendeu por um fim na discussão e incentivar o cumprimento da legislação, evitando-se, assim, manter a esperança de que eventualmente o empregador infrator tivesse sua pena “diminuída” pelo juiz que entende que a natureza é indenizatória e por isso não pode haver pagamento de reflexos nas demais verbas salariais.

Súmula nº 437 do TST:

Omissis

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

²⁴Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19089728/recurso-ordinario-ro-47950-sp-047950-2006>. Acessado em 27 de agosto de 2015

intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

A partir do momento em que o tema foi pacificado na Súmula do TST, o Julgador que aplicar entendimento diverso, nas palavras do ex-ministro Pedro Paulo Manus, cria uma ilusão na parte.²⁵

2.4. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Como indicado no tópico anterior, a lei fixa como horário mínimo de intervalo intrajornada o período de 1 (uma) hora, com duração máxima de 2 (duas) horas.

Isso porque a jurisprudência aborda o intervalo intrajornada não apenas como um período de descanso e destinado à alimentação, mas também como um período mínimo e necessário para que o trabalhador se recomponha na parte física e emocional.

Não há, portanto, um motivo razoável para se aceitar a redução do intervalo intrajornada, uma vez que, o Direito do Trabalho foi criado para proteção do trabalhador, de sorte que, eventual redução deveria ser recompensada por algum outro direito que satisfizesse a parte financeira, física e emocional do trabalhador.

Claramente não é uma tarefa simples conceder um direito ao trabalhador um direito que atenda todos esses requisitos. Não há como recuperar física e emocionalmente um trabalhador sem que lhe seja concedendo um intervalo, no qual esse possa descansar se alimentar e cuidar das suas necessidades básicas. E a própria lei definiu que esse intervalo deve ser superior a 1 (uma) hora.

²⁵ op. cit.

Quanto à questão financeira, ainda que se alegue que sendo o valor do intervalo remunerado como se hora extra fosse, ao término do mês, haverá prejuízo para ambas as partes: trabalhador e empregador.

O trabalhador irá entender que é extremamente prejudicial praticar diariamente uma jornada de 8 horas, sem descanso e sem se alimentar. O dinheiro não irá comprar sua força física de volta, tampouco irá manter sua produtividade.

O empregador, por sua vez, irá perceber que a produtividades dos seus colaboradores reduz drasticamente quando esses não se alimentam e descansam corretamente. Ademais, quando se sonega o intervalo de jornada do trabalhador, deve-se remunerar não apenas o intervalo, mas o período trabalhado que superar a jornada de trabalho, seja ela de 4 (quatro), 6 (seis) ou 8 (oito) horas.²⁶

Diante desses fatores, a jurisprudência se consolidou no sentido de que em hipótese alguma será possível a redução do intervalo intrajornada, exceto nos casos previstos em lei. E a legislação trabalhista prevê apenas uma possibilidade, quando for expressamente autorizado pelo atual Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

“Art. 71.

Omissis

§ 3º 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

²⁶ Súmula nº 437 do TST

refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

[...]”

Ora, mas por que o legislador escolheu um órgão do Poder Executivo para conceder esta autorização e não, por exemplo, o sindicato da categoria ou o Ministério Público do Trabalho?

Entendemos que por algumas razões simples.

Não compete ao Ministério Público, nos termos da Constituição Federação de 1988 autorizar ou desautorizar nenhuma empresa ou trabalhador a fazer ou deixar de fazer algo. O Ministério Público tem por competência o dever de fiscalizar o cumprimento da legislação e dos interesses sociais e individuais.²⁷

Os sindicatos, por sua vez, não podem autorizar ninguém que não seja por negociação coletiva. Não há competência administrativa ou judicial prevista em lei para os sindicatos concederem qualquer outra forma de autorização.

Deve-se ressaltar ainda que o parágrafo terceiro do artigo 71 foi promulgado décadas antes da Constituição Federal de 1988, mais precisamente em 1943, na criação da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse período, o país estava sob o comando de Getúlio Vargas e a Justiça do Trabalho era um órgão vinculado ao Poder Executivo. Dessa forma, nada mais natural que o próprio Executivo pudesse autorizar qualquer exceção prevista em lei.

Não foi diferente com o intervalo intrajornada. O parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT definiu que, após preenchidos alguns requisitos integralmente, o

²⁷ Artigo 127, Constituição Federal de 1988

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE poderá por ato administrativo autorizar a redução do intervalo intrajornada.

Dois são os requisitos essenciais para o MTE autorizar o empregador a reduzir o intervalo para refeição e descanso:

O primeiro é quanto a organização dos refeitórios. Portanto, inicialmente, podemos concluir que a empresa que não possui refeitório próprio não poderá nunca receber autorização para diminuição do intervalo.

O segundo é justamente a ausência de horas extras habituais na jornada de trabalho dos trabalhadores que irão ter seu intervalo reduzido. A habitualidade é a conclusão que se decorre naturalmente da leitura do parágrafo terceiro supramencionado. Ao se utilizar a expressão “*sob regime*”, o legislador deixou claro que não será tolerado a sobrejornada constante, habitual.

O parágrafo terceiro discutido acima é uma lei em branco, uma vez que não define quais seriam as exigências quanto à organização dos refeitórios necessárias. Diante desse cenário, o Ministério do Trabalho e Emprego, em 03 de abril de 1989 publicou a Portaria nº 3.116²⁸, que definia detalhadamente como a empresa deve se organizar e o que deve fazer para pleitear a redução.

Posteriormente, a Portaria supra foi revogada pela Portaria nº 42, de 28 de março de 2007²⁹, tendo esta sido revogada pela atual e vigente Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010³⁰.

²⁸Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C12AA70012C13BFD5947B28/p_19890403_3116.pdf. Acessado em 31 de agosto de 2015

²⁹Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCFE0366D5B93/p_20070328_42.pdf. Acessado em 02 de setembro de 2015

³⁰Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD01A17F70FEB/p_20100519_1095.pdf. Acessado em 02 de setembro de 2015

Tanto a Portaria nº 42/2007 quanto a nº 1.095/2010 foram omissas se comparadas à nº 3.116/1999

O que todas elas possuem em comum é a exigência quanto à organização dos refeitórios, requisito indispensável no artigo 71, §3º da CLT. A ausência dos detalhes nas Portarias nº 42/2007 e 1.095/2010 se justifica na medida em que Norma Regulamentadora número 24 do MTE³¹ define qual é a organização necessária dos refeitórios.

³¹[...] 24.3. Refeitórios.

24.3.1. Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 (trezentos) operários, é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.

24.3.2. O refeitório a que se refere o item 24.3.1 obedecerá aos seguintes requisitos:

a) área de 1,00m² (um metro quadrado) por usuário, abrigando, de cada vez, 1/3 (um terço) do total de empregados por turno de trabalho, sendo este turno o que tem maior número de empregados;

b) a circulação principal deverá ter a largura mínima de 0,75m (setenta e cinco centímetros), e a circulação entre bancos e banco/parede deverá ter a largura mínima de 0,55m (cinquenta e cinco centímetros).

24.3.3. Os refeitórios serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.3.4. Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/6,00 m² de área com pé direito de 3,00m (três metros) máximo ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.3.5. O piso será impermeável, revestido de cerâmica, plástico ou outro material lavável.

24.3.6. A cobertura deverá ter estrutura de madeira ou metálica e as telhas poderão ser de barro ou fibrocimento.

24.3.7. O teto poderá ser de laje de concreto, estuque, madeira ou outro material adequado.

24.3.8. Paredes revestidas com material liso, resistente e impermeável, até a altura de 1,50m (um metro e cinquenta centímetros).

24.3.9. Ventilação de acordo com as normas fixadas na legislação federal, estadual ou municipal.

24.3.10. Água potável, em condições higiênicas, fornecida por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos.

24.3.11. Lavatórios individuais ou coletivos e pias instalados nas proximidades do refeitório, ou nele próprio, em número suficiente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho.

24.3.12. Mesas providas de tampo liso e de material impermeável, bancos ou cadeiras, mantidos permanentemente limpos.

24.3.13. O refeitório deverá ser instalado em local apropriado, não se comunicando diretamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias e locais insalubres ou perigosos.

24.3.14. É proibida, ainda que em caráter provisório, a utilização do refeitório para depósito, bem como para quaisquer outros fins.

24.3.15. Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 (trinta) até 300 (trezentos) empregados, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições.

24.3.15.1. As condições de conforto de que trata o item 24.3.15 deverão preencher os seguintes requisitos mínimos:

a) local adequado, fora da área de trabalho;

b) piso lavável;

c) limpeza, arejamento e boa iluminação;

d) mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;

e) lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local;

f) fornecimento de água potável aos empregados;

g) estufa, fogão ou similar, para aquecer as refeições.

24.3.15.2. Nos estabelecimentos e frentes de trabalho com menos de 30 (trinta) trabalhadores deverão, a critério da autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, ser asseguradas aos trabalhadores

A empresa deve se atentar para a localização e capacidade do refeitório, lembrando que este é obrigatório em qualquer empresa com mais 300 (trezentos) empregados na sede ou na filial. O refeitório deve ter no mínimo 1,00m² por pessoa, podendo abrigar no máximo 1/3 (um terço) dos empregados de cada turno de trabalho da empresa.

condições suficientes de conforto para as refeições em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável.

24.3.15.3. Ficam dispensados das exigências desta NR:

a) estabelecimentos comerciais bancários e atividades afins que interromperem suas atividades por 2 (duas) horas, no período destinado às refeições;

b) estabelecimentos industriais localizados em cidades do interior, quando a empresa mantiver vila operária ou residirem, seus operários, nas proximidades, permitindo refeições nas próprias residências.

24.3.15.4. Em casos excepcionais, considerando-se condições especiais de duração, natureza do trabalho, exigüidade de área, peculiaridades locais e tipo de participação no PAT, poderá a autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina no Trabalho, dispensar as exigências dos subitens 24.3.1 e 24.3.15.2, submetendo sua decisão à homologação do Delegado Regional do Trabalho.

24.3.15.5. Nos estabelecimentos em que trabalhem 30 (trinta) ou menos trabalhadores, poderão, a critério da autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, ser permitidas às refeições nos locais de trabalho, seguindo as condições seguintes:

a) respeitar dispositivos legais relativos à segurança e medicina do trabalho;

b) haver interrupção das atividades do estabelecimento, nos períodos destinados às refeições;

c) não se tratar de atividades insalubres, perigosas ou incompatíveis com o asseio corporal.

24.4. Cozinhas.

24.4.1. Deverão ficar adjacentes aos refeitórios e com ligação para os mesmos, através de aberturas por onde serão servidas as refeições.

24.4.2. As áreas previstas para cozinha e depósito de gêneros alimentícios deverão ser de 35 (trinta e cinco) por cento e 20 (vinte) por cento respectivamente, da área do refeitório.

24.4.3. Deverão ter pé-direito de 3,00m (três metros) no mínimo.

24.4.4. As paredes das cozinhas serão construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto ou em madeira, com revestimento de material liso, resistente e impermeável - lavável em toda a extensão.

24.4.5. Pisos idênticos ao item 24.2.5.

24.4.6. As portas deverão ser metálicas ou de madeira, medindo no mínimo 1,00m x 2,10m (um metro x dois metros e dez centímetros).

24.4.7. As janelas deverão ser de madeira ou de ferro, de 0,60m x 0,60m (sessenta centímetros x sessenta centímetros), no mínimo.

24.4.7.1. As aberturas, além de garantir suficiente aeração, devem ser protegidas com telas, podendo ser melhorada a ventilação através de exaustores ou coifas.

24.4.8. Pintura - idêntico ao item 24.5.17.

24.4.9. A rede de iluminação terá sua fiação protegida por eletrodutos.

24.4.10. Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/4,00m² com pé-direito de 3,00m (três metros) máximo, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.4.11. Lavatório dotado de água corrente para uso dos funcionários do serviço de alimentação e dispondo de sabão e toalhas.

24.4.12. Tratamento de lixo, de acordo com as normas locais do Serviço de Saúde Pública.

24.4.13. É indispensável que os funcionários da cozinha - encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios disponham de sanitário e vestiário próprios, cujo uso seja vedado aos comensais e que não se comunique com a cozinha.

[...]. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/leg-cltdin-normas-regulamentadoras>. Acessada em 02 de setembro de 2015.

A iluminação deve ser incandescente, o piso impermeável, a ventilação adequada, deve possuir lavatórios individuais, possuir mesas e assentos compatíveis com o número de usuários, dentre diversas outras exigências prevista na NR 24.

Por fim, a refeição servida deve ser gratuita ou preço acessível, sob a supervisão constante e necessária de um profissional nutricionista. A alimentação, junto com o descanso, é o principal fator para o funcionamento do corpo humano. Essa deve atender aos requisitos básicos para a sobrevivência, portanto, diariamente o trabalhador deve ingerir carboidratos, proteínas e gordura de boa procedência, além de outros micronutrientes³². Daí a necessidade de um nutricionista para a montagem do cardápio.

A Portaria 3.116/1989 exigia, além dos requisitos do artigo 71,§3º da CLT, que a empresa justificasse tecnicamente o motivo da redução (alínea “a”, art. 2º), apresentasse anuência expressa dos seus empregados e do sindicato da categoria, por acordo coletivo, (alínea “b”, art. 2º). Ter um programa de acompanhamento dos trabalhadores se fazia necessário (alínea “f” e “g”, art. 2º), ainda que a Portaria não dizia exatamente qual seria o programa.

Não obstante o próximo item ser obrigatório para outros fins, a Portaria também exigia a apresentação de laudos de avaliação ambiental de trabalho e demonstração de medidas protetivas no ambiente de trabalho. Pode-se concluir, portanto, que a empresa tinha que apresentar Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho – LTCA, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, documentos que, presumidamente, a empresa já os possui, vez que obrigatórios.

³²Alimentação saudável. Disponível em <http://www.alimentacaosaudavel.org/Nutrientes.html>. Acessado em 31 de agosto de 2015.

Entendemos ser coerente a exigência dos laudos supramencionados, uma vez que não adianta a empresa pleitear a redução do intervalo intrajornada, que naturalmente será prejudicial ao trabalhador, e não conseguir demonstrar que esse mesmo empregado não está exposto à riscos ergonômicos ou à sua saúde, sem a devida identificação, proteção e prevenção.

Pois bem, a Portaria 42/2007 revogou a de número 3.116/1989 e provocou mudanças significativas quanto a redução do intervalo intrajornada.

As mudanças foram bem aceitas na doutrina, contudo a jurisprudência não as aceitou.

O artigo 71 da CLT, como analisado, prevê expressamente que o intervalo intrajornada só poderá ser reduzido por ato administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego. Com fulcro nessa premissa, o órgão ministerial publicou a Portaria nº 42/2007 que autorizava as empresas a negociar o intervalo diretamente com a entidade sindical da categoria.

Ora, parecia uma solução razoável e inovadora do MTE. Por um ato administrativo – tal qual previsto na lei celetista – foi autorizado a redução do intervalo, desde que a empresa negocie com o sindicato. Em última análise, não era o sindicato quem iria ou não autorizar, porque a autorização já havia sido concedida, a entidade representante dos empregados iria apenas definir limites e condições por intermédio da negociação coletiva.

Com isso o MTE não apenas prestigiava a atuação sindical, que presume-se conhecer melhor as necessidades dos trabalhadores em determinada região e empresa, e ainda atendia aos requisitos legais.

Parte da doutrina louvou a iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego. Eduardo Gabriel Saad, ao comentar a OJ nº 342, assim abordou a questão:

"Temos pensamento em contrário à jurisprudência cristalizada nessa Orientação Jurisprudencial. Senão, vejamos tanto a doutrina como a maciça jurisprudência pesquisada afirmam invariavelmente, que a redução do intervalo intrajornada causa dano à saúde do trabalhador. Todavia, tal afirmação é feita sem esclarecer em qual estudo ou pesquisa científica está ela escorada. Ora, se fosse efetivamente prejudicial a saúde do trabalhador, jamais o legislador ordinário iria autorizar o Ministério do Trabalho e Emprego a reduzir esse intervalo de repouso e alimentação. Esta é a maior demonstração de que esta redução não causa dano à saúde por si só.

(...)

Esse nosso raciocínio, como já dito, não encontra, lamentavelmente, ressonância, atualmente, na jurisprudência do TST.

Com a edição da sobredita Portaria n. 42/2007, auguramos que o egrégio TST faça uma profunda revisão da Orientação Jurisprudencial SDI-1 n. 342, cancelando-a. Sublinhe-se que, não foi ainda discutida até este ano de 2007 no Supremo Tribunal Federal a questão de mérito relativa aos aspectos inconstitucionais da atual Orientação Jurisprudencial SDI-1 n. 342 do TST."³³

³³SAAD, Eduardo Gabriel et al. *CLT comentada*. São Paulo: LTr, 2008, p. 160-161. Apud <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16.MI81412,31047-Intervalo+para+Refeicao+e+Descanso+Artigo+71+3+da+CLT+X+OJ+342+do+TST>, Acessado em 03/09/2015

A outra parte, antes mesmo da publicação da Portaria 42/2007, já criticava a redução do intervalo por norma coletiva. Foi o caso dos professores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto.

A princípio, entendíamos que a negociação coletiva poderia reduzir a duração do intervalo intrajornada, já que representava uma compensação ou redução da jornada de trabalho. O fundamento legal que validava a negociação coletiva é a flexibilização prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, além do reconhecimento constitucional quanto aos instrumentos normativos (art. 7º, XXVI). Contudo, deve ser dito que a autonomia privada coletiva não é tão ampla, não sendo possível a sua adoção em questões de ordem pública, como é o caso do art. 71 da CLT. A redução do intervalo só é admissível quando for o caso de autorização expressa do Ministério do Trabalho (art. 71, § 3º). A jurisprudência não é pacífica quanto a essa temática: "Redução do intervalo de refeição Necessidade de autorização do Ministério do Trabalho, mesmo havendo acordo ou convenção coletiva a respeito do tema, vez que se trata de norma de ordem pública. Inteligência dos arts. 7º, XIII e XXVI, Constituição Federal, 71, § 3º, da CLT, e 2º, §§ 1º e 2º, LICC" (TRT 15ª R 3ª T Ac. n. 15976/2002 Relª. Luciane S. da Silva DJSP 22.4.2002 p. 62). "Intervalo para repouso e alimentação Redução. Indefere-se o pagamento do período destinado ao

repouso e alimentação se a sua redução decorre de negociação coletiva havida entre o empregador e o Sindicato representante da categoria dos trabalhadores" (TRT 15ª R 1ª T RO n. 816/2001.105.15.00-0 Rel. Eduardo Benedito de O. Zanella DJSP 17.10.03 p. 21).³⁴

A jurisprudência do Tribunais Regionais, por sua vez, desde a publicação da OJ nº 342, da SDI-1 do TST, em sua grande maioria, coibiu a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva.

Dessa forma, com o surgimento da Portaria nº 42/2007 do MTE, as críticas ao ato ministerial foram severas, sendo que a jurisprudência majoritária declarou ilegal a referida Portaria, posicionamento que se mantém até os dias atuais:

“INTERVALO INTRAJORNADA - PORTARIA 42/2007 DO MTE. A respeito da portaria 42/2007, entende-se ilegítima por força do § 3º do artigo 71 da CLT, que exige atribuição do MTE, além da consulta ao DNHST, atual Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.” (TRT-15 - RO: 41460 SP 041460/2012, Relator: JOSÉ PITAS, Data de Publicação: 08/06/2012)³⁵

“INTERVALOS. REDUÇÃO. A fruição parcial do intervalo para repouso e alimentação não pode ser

³⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, *O Intervalo Intrajornada como Hora*. Disponível em http://www.fiscosoft.com.br/index.php?bfnew=1&idLog=32251405&PID=133659#top_pos. Acessado em 03 de setembro de 2015

³⁵ Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22095961/recurso-ordinario-ro-41460-sp-041460-2012-trt-15>. Acessado em 03 de setembro de 2015.

considerada lícita quando baseada na Portaria 42/2007 do MTE, que extrapolou seu poder regulamentar ao colidir com a disposição do § 3.º, do art. 71 da CLT e com a Constituição Federal, que permite a flexibilização de direitos trabalhistas pela via coletiva apenas quanto à jornada de trabalho e salários.” (TRT-4 - RO: 00016660820125040122 RS 0001666-08.2012.5.04.0122, Relator: ROSANE SERAFINI CASA NOVA, Data de Julgamento: 21/05/2014, 2ª Vara do Trabalho de Rio Grande)³⁶

“INTERVALO REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. REDUÇÃO POR ATO MINISTERIAL. PORTARIA 42/2007. INVALIDADE. A Corte Superior do Trabalho firmou entendimento quanto à impossibilidade de alteração da norma referente ao intervalo intrajornada por meio de instrumento coletivo, seja para não concessão, concessão parcial ou fracionamento, na forma do inciso II da Súmula 437 do C. TST. Nesses termos, não há como admitir a validade da redução da pausa intrajornada sob o prisma dos diplomas negociais da categoria. Quanto à autorização ministerial consubstanciada na Portaria n. 42 do MTE, é certo que referida norma não se presta ao fim colimado, pois indigitado ato administrativo, além de ter sido revogado na data de 20 de abril de 2010, por meio da Portaria n. 1.095/2.010, traz em seu bojo autorização

³⁶ Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129125521/recurso-ordinario-ro-16660820125040122-rs-0001666-0820125040122>. Acessado em 03 de setembro de 2015.

genérica, fazendo remissão à norma coletiva, em descompasso, portanto, com o Texto Consolidado que apenas excepciona a possibilidade de redução do intervalo mediante autorização do Ministério do Trabalho e desde que os empregados não estejam sujeitos a jornada extraordinária.” (TRT-2 - RO: 01624000220095020054 SP 01624000220095020054 A20, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 28/04/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 07/05/2015)³⁷

Contudo, ainda que de forma minoritária, sempre houve posicionamento divergente, que reconhecia a legalidade da Portaria 42/2007:

“INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. PORTARIA N. 42/2007. POSSIBILIDADE. Havendo permissivo nos instrumentos coletivos para a redução do intervalo intrajornada, bem como autorização do Ministério do Trabalho por meio da Portaria n. 42/2007, não há falar na condenação da ré ao pagamento de 1 (uma) hora extra e reflexos, pela supressão parcial do intervalo intrajornada.” (TRT-12 - RO: 00069661120135120051 SC 0006966-11.2013.5.12.0051, Relator: NIVALDO

³⁷ Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202094354/recurso-ordinario-ro-1624000220095020054-sp-01624000220095020054-a20>. Acessado em 03 de setembro de 2015.

STANKIEWICZ, SECRETARIA DA 2A TURMA,
Data de Publicação: 24/08/2015)³⁸

“INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. INEXISTÊNCIA DE PREJUÍZO. PREVISTA EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - - Não obstante tenha restado provado que não era concedido o intervalo de 01 hora intrajornada ao empregado, não se aplica, "in casu", o disposto no art. 71 da CLT, diante da existência de norma coletiva, devidamente aprovada pelo Ministério do Trabalho - Portaria 42/2007, dispondo sobre a jornada de trabalho do autor de forma diferenciada, em razão da peculiaridade da função por ele exercida.” (TRT-7 - RO: 3989008220075070032 CE 0398900-8220075070032, Relator: ANTONIO CARLOS CHAVES ANTERO, Data de Julgamento: 05/08/2009, TURMA 2, Data de Publicação: 31/08/2009 DEJT)³⁹

Talvez por ter percebido que havia publicado um ato administrativo rejeitado pelo Poder Judiciário, em 19 de maio de 2010 o Ministério do Trabalho e Emprego revogou a Portaria nº 42/2007 e publicou uma nova.

A Portaria nº 1.095/2010 não polemizou. Delegou aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego a competência para apreciar e decidir os pedidos de redução do intervalo intrajornada.

³⁸ Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/223979247/recurso-ordinario-trabalhista-ro-69661120135120051-sc-0006966-1120135120051>. Acessado em 03 de setembro de 2015.

³⁹ Jus Brasil. Jurisprudência. Disponível em <http://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16858969/recurso-ordinario-ro-3989008220075070032-ce-0398900-8220075070032>. Acessado em 03 de setembro de 2015.

Assim como as Portarias anteriores, limitou o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos nos casos de redução. O resultado das negociações coletivas aprovando a redução acompanhariam os pedidos, porém – repisa-se – somente os Superintendentes poderiam autorizar a redução.

Desde a publicação da mencionada Portaria, o TST converteu a OJ nº 342 na Súmula 437 reforçando ainda mais o entendimento de que não serão aceitos acordos ou convenções coletivas de trabalho que suprimem ou reduzem o intervalo intrajornada, por entender ser “*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*”.

3. A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

Novamente se utilizando das palavras do ilustre Eduardo Gabriel Saad, “*tanto a doutrina como a maciça jurisprudência pesquisada afirmam invariavelmente, que a redução do intervalo intrajornada causa dano à saúde do trabalhador. Todavia, tal afirmação é feita sem esclarecer em qual estudo ou pesquisa científica está ela escorada. Ora, se fosse efetivamente prejudicial a saúde do trabalhador, jamais o legislador ordinário iria autorizar o Ministério do Trabalho e Emprego a reduzir esse intervalo de repouso e alimentação. Esta é a maior demonstração de que esta redução não causa dano à saúde por si só.*”⁴⁰

⁴⁰ loc. cit.

Definitivamente a doutrina e a jurisprudência pregam que o intervalo intrajornada é uma questão atinente à saúde do trabalho e que por tal razão não pode ser renunciada ou suprimida.⁴¹

Contudo, qual a fonte ou trabalho científico que corrobora tal tese, nunca é mencionada. Claro, nos parece razoável que ninguém consegue trabalhar 8 (oito) horas seguidas, com produtividade e qualidade intensa, sem descanso, sem se alimentar minimamente.

A crítica do Eduardo Gabriel Saad, nos parece, é justamente a fonte da informação, não a conclusão dos benefícios do intervalo intrajornada para o trabalhador. Cremos ser esta, indiscutível.

Como nos ensina a saudosa professora Alice Monteiro de Barros, “*Um dos objetivos da República Federativa do Brasil consiste em promover o bem de todos (art. 3º, IV da Constituição vigente), garantindo-se, no art. 6º, no Capítulo Dos Direitos Sociais, o direito à saúde a todos, o qual corresponde a um dever do Estado. Daí se infere tratar-se a saúde de um direito subjetivo público, que se exige do Estado.*”⁴²

Se a Constituição promoveu a proteção da saúde de todos, conseqüentemente essa proteção foi expandida para o ambiente de trabalho. De tal sorte, atualmente, há uma grande exigência sobre as empresas, para que forneçam um ambiente seguro de trabalho aos seus empregados.

Mas não são apenas os agentes inflamáveis, explosivos, elétricos, químicos e biológicos, além das atividades expostas à violência física⁴³, que devem ser combatidos para garantir a saúde do trabalhador.

⁴¹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela, *Manual prático das relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004, pág. 325

⁴² BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 839

⁴³ Artigos 189 e 193 da CLT

Ensinou-nos a professora Alice que o ritmo excessivo e o sistema de horários podem afetar tanto a saúde, como a qualidade de vida do empregado, o que refletiria, diretamente, na segurança do ambiente de trabalho.⁴⁴ Isso porque um trabalhador cansado em virtude do intenso e longo período de trabalho fica muito mais suscetível a cometer erros quanto a sua própria segurança.

No mesmo sentido Mauricio Godinho Delgado:

*"intervalos e jornada, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, 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 contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes ao contexto da moderna medicina laboral."*⁴⁵

Imagine-se realizando um trabalho de 12 (doze) horas por exemplo, ao final dessa jornada, com certeza, seu cansaço físico e mental irá impedi-lo de tomar os cuidados e produzir com a mesma qualidade se comparar com o início da jornada. Isso porque *“As longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como*

⁴⁴ loc. cit., p. 842

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 918.

fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo."⁴⁶ O estresse, por sua vez, está diretamente relacionado com diversas outras doenças, como a depressão.⁴⁷

Ora, se a preocupação é com a jornada excessiva, um dos principais meios de impedir que o trabalhador seja submetido à essa carga estressante de trabalho diário é justamente obrigando o empregador a conceder um intervalo ao longo da jornada, para que o trabalhador descanse, se alimente e recupere a parte física e mental do seu corpo. Nesse sentido, a doutrina clássica:

*"todo período de descanso previsto em lei, quer durante a jornada ou entre jornadas, tem finalidade medicinal e objetiva reduzir as toxinas que se acumulam em períodos prolongados de trabalho. Liga-se também à segurança do trabalho, posto que o período prolongado, com reduzido descanso, diminui a atenção do trabalhador e torna o ambiente propício a acidentes."*⁴⁸

Por isso essa preocupação do legislador e da jurisprudência em impedir que o trabalhador goze de um período menor do que 1 (uma) hora de intervalo. O Ministro e professor Mauricio Godinho corrobora esse entendimento:

"as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser

⁴⁶ Ibidem

⁴⁷ Lipp, Marilda. Relação entre Stress e Depressão. Disponível em <http://www.estresse.com.br/publicacoes/relacao-entre-stress-e-depressao/>. Acessado em em 05 de setembro de 2015

⁴⁸ OLIVEIRA, Francisco Antonio de, Comentários aos precedentes normativos e às orientações jurisprudenciais do TST, 2ª ed., rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 458.

suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais (...) Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos envolventes à relação de emprego.”⁴⁹

Se adentrarmos na jurisprudência, contudo, verificaremos que o Tribunal Superior do Trabalho, talvez em sua ansiedade em “*editar verbetes, que representam a cristalização da jurisprudência, vem sendo afetada pelo ativismo judiciário [...], produzindo impactos negativos nas relações e mercados de trabalho.*”⁵⁰

Fica clara a falta de seletividade da Corte Trabalhista, na medida em que a Súmula nº 437 proíbe a redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva, justamente por ser, como mencionado acima, uma norma de saúde do trabalhador.

Por outro lado, na Súmula nº 444, o TST admite expressamente que as empresas negociem com o sindicato a adoção da escala de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho, com trinta e seis de descanso).

Ora, o que seria mais prejudicial ao trabalhador, realizar trinta minutos de intervalo apenas, ou ter sua jornada aumentada para doze horas seguidas? Ou ainda, será que um intervalo de 1 (uma) hora em uma jornada de 12 (doze) horas é o suficiente para o trabalhador não ter sua saúde prejudicada.

⁴⁹ loc. cit., p. 919.

⁵⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim, *Súmulas do TST – aspectos positivos e negativos do ativismo judicial*. São Paulo: AASP, Revista do Advogado nº 121. pág. 168

Em verdade, a falta de seleção na edição das súmulas, resulta em contradição entre a própria jurisprudência do Tribunal.⁵¹ A ausência de critério quanto às normas de saúde do trabalhador, defendemos ser muito mais relevante, que a própria discussão se norma coletiva pode ou não reduzir intervalo.

Dessa forma, se elastecer uma jornada é possível por negociação coletiva, mesmo sendo horas extras uma fonte flagrante de estresse, cansaço físico e mental, resultando em um ambiente de trabalho inseguro, o TST não explica porque somente a redução do intervalo, que é igualmente prejudicial, é proibida.

4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Inegável que a Constituição Federal de 1988 elevou a negociação coletiva ao patamar de direito social o acordo e a convenção coletiva, ao reconhecer a importância das negociações coletivas (artigo 7º, XXVI) como direito dos trabalhadores.

Outrossim, a Constituição determinou em seu artigo 8º, VI, que necessariamente os sindicatos devem participar de tais negociações coletivas. Sobre o tema, Alice Monteiro de Barros esclarece que *“Apesar de o citado inciso VI do art. 8º fazer alusão a sindicatos, no plural, vem-se entendendo que a participação obrigatória nas negociações refere-se ao sindicato profissional e é uma decorrência do princípio da tutela, que só se aplica ao empregado. Daí se infere que o sindicato patronal não necessita de participação obrigatória na negociação, mesmo porque na celebração do acordo coletivo (entre empregados e empresas), com eficácia interpartes, prescinde-se da presença do*

⁵¹ Ibidem, p. 172

*sindicato patronal. A se exigir a presença desse sindicato, os acordos coletivos se inviabilizariam, e, como é sabido, a Constituição Federal os manteve [...]”.*⁵²

Pois bem, o texto consolidado, no artigo 611, define convenção coletiva como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.” Portanto, sua eficácia seria *erga omnes*,⁵³ pois atingem todos aqueles – empregadores e trabalhadores – da categoria econômica e profissional representada pelos sindicatos pactuantes.

O mesmo artigo 611 celetista, no parágrafo primeiro, conceitua acordo coletivo como ajuste entre o sindicato representante de uma determinada categoria profissional com uma empresa específica, atuante na idêntica categoria econômica, sendo que o acordo será aplicável somente no âmbito desta empresa acordante, de sorte que a eficácia será *inter partes*.⁵⁴

Seja nos acordos, seja nas convenções coletivas, podemos identificar dois tipos de cláusulas, aquelas *in melius* e as *in pejus* para o trabalhador. A primeira promove, justamente, melhorias nas condições de trabalho e proteção dos empregados, aumentando e melhorando os seus direitos se comparados àqueles previstos na legislação trabalhista.⁵⁵ A segunda são as cláusulas que reduzem ou suprimem direitos dos trabalhadores. Aos direitos assegurados por lei, estes somente poderão ser reduzidos se a lei assim autorizar, uma vez que a lei expressa uma vontade de uma determinada sociedade, devendo prevalecer sobre os interesses particulares. Contudo, se o direito decorre de negociação coletiva anterior e não garantia mínima legal, tais garantias podem ser reduzidas ou

⁵² BARROS, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho, 9ªed. SP, LTr, 2013, p. 989

⁵³ Idem, p. 993.

⁵⁴ Idem, p. 994.

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Compêndio de Direito Sindical, 4ªed., São Paulo, LTr, 2005, pg. 357

suprimidas por acordo ou convenção coletiva, uma vez que estas são resultado da negociação e interesse de vontade entre as partes.⁵⁶

Na mesma linha, Alice Monteiro de Barros sustenta “*a impossibilidade de convenção coletiva contrariar a lei, em face da interdição específica do art. 444 da CLT. Aliás, a primazia da lei sobre o acordo e convenção emerge do art. 9º do mesmo diploma consolidado e traduz uma decorrência do intervencionismo estatal, no afã de corrigir desigualdades.*”⁵⁷

A doutrina não questiona a importância das convenções coletivas para o Estado e a sociedade. Isso porque a legislação não consegue acompanhar as mudanças da sociedade, estando sempre, no mínimo, um passo atrás das mudanças. Ou seja, a mudança de comportamento surge na sociedade que a auto regula inicialmente, até o legislador ou a jurisprudência se manifestar sobre o tema, seja permitindo, proibindo ou regulando.

Essa ação estatal, seja pelo Poder Legislativo na criação de leis, seja pelo Poder Judiciário com a análise do costume perante a legislação e a constituição federal pode demorar anos ou pode nunca ocorrer. Dessa forma, os acordos e convenções coletivas possuem uma importância ímpar na regularização dos costumes da sociedade.

Citando Mario de La Cueva, a professora Alice Monteiro define as convenções coletivas como “*um direito vital e muda quando variam as condições econômicas dos povos; é um direito em constante transformação que não pode ser seguido pela lei e esse papel está reservado à convenção coletiva de trabalho*”⁵⁸.

⁵⁶Idem, p. 359

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho, 9ªed. SP, LTr, 2013, p. 999

⁵⁸ Idem, p. 1001

5. EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST

Se quisermos entendermos melhor como o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que o intervalo intrajornada não pode ser reduzido ou suprimido exclusivamente por norma coletiva, precisamos, antes, entender como foi elaborada a Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1, a qual foi cancelada em virtude da sua conversão na Súmula nº 437 do mesmo Tribunal.

5.1. Súmula e orientação jurisprudencial

As súmulas e as orientações jurisprudenciais do TST não têm natureza vinculante, de sorte que sua aplicação não é obrigatória pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Em suma, são o reflexo do posicionamento atual e predominante do TST sobre um determinado tema. As súmulas são aprovadas pelo Pleno do Tribunal, oriundas de decisões reiteradas dos órgãos do TST. As orientações jurisprudenciais provêm da Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos do TST, tudo nos termos do Regimento Interno do TST - RITST.⁵⁹

Nos termos da Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, as súmulas e orientações jurisprudenciais possuem importância ímpar nas decisões judiciais, porque garantem uma célere e eficaz aplicação do entendimento majoritário sobre aquele assunto repetido, mesmo não sendo de aplicação obrigatória, são de interesse público, portanto refletem diretamente nos interesses dos jurisdicionados.

⁵⁹Carmem Feijó e Cristina Gimenes. Tribunal Superior do Trabalho - Secretaria de Comunicação Social do TST. *Confirma todas as alterações jurisprudenciais da 2ª Semana do TST, 18/09/2012..* Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias>. Acessado em 22 de agosto de 2015

“a harmonização jurisprudencial contribui para maior eficácia das decisões judiciais. E, como sua produção de modo algum irá cercear a espontânea formação da jurisprudência, tampouco a renovação do Direito, já que sua aplicação deve adstringir-se às causas repetitivas, parece não haver dúvida de que sua formação é de interesse público e, portanto, de todo e qualquer magistrado. No mesmo sentido, perene são as palavras de Alexandre de Moraes: “as súmulas (...) surgem a partir da necessidade de reforço à ideia de uma única interpretação para o mesmo texto constitucional ou legal, de maneira a assegurar-se a segurança jurídica e o princípio da igualdade, pois os órgãos do Poder Judiciário não devem aplicar as leis e atos normativos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades arbitrárias, devendo, pois, utilizarse de todos os mecanismos constitucionais no sentido de conceder às normas jurídicas uma interpretação única e igualitária” (MORAES, 2007, p. 544).⁶⁰

5.2. Precedentes da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1 e da Súmula nº 437 do TST

A partir da promulgação da Constituição Federal, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sempre destacou a importância das negociações coletivas,

⁶⁰ NOVAES, Maria Doralice, *O TST e a necessária harmonização da jurisprudência em prol do interesse público e do princípio da isonomia*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 77, n.2 (abril/junho.2011). Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2071945/O+TST+e+a+necess%C3%A1ria+harmoniza%C3%A7%C3%A3o+da+jurisprud%C3%Aancia+em+prol+do+interesse+p%C3%ABlico+e+do+princ%C3%ADpio+constitucional+da+isonomia>. Acessado em 16 de agosto de 2015.

mesmo porque, como já abordado, estas estão sempre a frente do Poder Judiciário e do Legislativo.

A verdade é que nenhum Tribunal conhece melhor a realidade de uma empresa e, principalmente, dos trabalhadores daquela empresa e/ou de uma determinada região do que os sindicatos das categorias econômicas e profissionais. São eles que coletam as informações e reclamações dos trabalhadores e das empresas, são os sindicatos, na grande maioria dos casos, que homologam as rescisões contratuais e verificam a atuação correta ou não das empresas com seus empregados.

Por isso mesmo são os sindicatos representantes de uma categoria profissional que estão sempre a frente das greves e negociações por melhores condições de trabalho e econômicas dos trabalhadores. Não apenas porque a Constituição assim definiu essa situação (art. 8º, VI), mas porque os diretores sindicais foram eleitos em assembleia geral pelos próprios trabalhadores (art. 522, CLT)

Por tais razões, o TST sempre admitiu, ainda que contraditoriamente como visto, algumas alterações de direitos previstos em lei, por negociação coletiva. Quanto ao intervalo intrajornada especificamente, a Seção de Dissídios Individuais I do TST consolidou entendimento quanto a impossibilidade da redução por negociação coletiva exclusivamente⁶¹.

INTERVALO INTRAJORNADA. NORMA LEGAL SOBRE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA. O art. 71, § 4º, da CLT estabelece

⁶¹ Conforme artigo 171 do RITST, para que uma de orientação jurisprudencial da Seção Especializada em Dissídios Individuais – SDI, deverá haver “I- dez acórdãos da Subseção respectiva reveladores da unanimidade sobre a tese; ou II- vinte acórdãos da Subseção respectiva prolatados por maioria de dois terços de seus integrantes.”, por tal razão, todos os acórdão analisado no presente trabalho são provenientes da SDI-1 do TST.

regra mínima em benefício do trabalhador. Se a lei diz que o intervalo intrajornada mínimo é de 1h, não pode a norma coletiva autorizar sua redução. Em se tratando de norma sobre higiene e segurança do trabalho nem a vontade individual nem a autonomia coletiva têm força para superar a norma cogente, imperativa e inderrogável à vontade das partes. Não se admite a prevalência de norma coletiva sobre a legislação vigente, quando aquela é menos benéfica do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes. Recurso de Revista não conhecido. (RR 201200-71.1998.5.15.0071, 5ª T - Min. Rider de Brito, DJ 06.02.2004/J-10.12.2003-Decisão unânime)⁶²

**JORNADA DE 12X36 HORAS - NÃO-
CONCESSÃO DE INTERVALO
INTRAJORNADA - PREVALÊNCIA DOS
PRECEITOS DE ORDEM PÚBLICA PREVISTOS
NA CLT E DOS PRINCÍPIOS
CONSTITUCIONAIS QUE RESGUARDAM OS
DIREITOS INDISPONÍVEIS DO
TRABALHADOR SOBRE A AUTONOMIA DA
VONTADE DAS PARTES NO ÂMBITO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA. É válida a jornada**

⁶²Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20201200-71.1998.5.15.0071&base=acordao&numProcInt=84857&anoProcInt=2002&dataPublicacao=06/02/2004%2000:00:00&query>. Acessado em 26 de agosto de 2015

especial de 12X36 horas, quando prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, consoante art. 7º, XXVI, da CF. Não se pode reputar como lícito o ajuste que suprime ou prevê a não-concessão de intervalo para repouso e alimentação. Sem prejuízo das demais cláusulas do instrumento negocial, prevalecem, no particular, os dispositivos do Capítulo II da Seção III da CLT, entre eles o art. 71 e parágrafos, que cuidam dos períodos de descanso, preceitos esses de ordem pública e, portanto, de natureza congente, que visam resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, no ambiente do trabalho. E, como normas de ordem pública, estão excluídas da disponibilidade das partes, que sobre elas não podem transigir. À luz dos princípios que regem a hierarquia das fontes de Direito do Trabalho, as normas coletivas, salvo os casos constitucionalmente previstos, não podem dispor de forma contrária às garantias mínimas de proteção ao trabalhador previstas na legislação, que funcionam como um elemento limitador da autonomia da vontade das partes no âmbito da negociação coletiva. A negociação coletiva encontra limites nos direitos indisponíveis do trabalhador, assegurados na Carta Magna, e, assim, a higidez física e mental do empregado, ou seja, a preservação da saúde no local de trabalho, é princípio constitucional que se impõe sobre a negociação coletiva. Recurso de embargos não provido. (ERR 480867-96.1998.5.03.5555 - Min.

Milton de Moura França, DJ 27.08.2004/J-17.05.2004 - Decisão por maioria)⁶³

A fundamentação principal, como a do acórdão acima, sempre foi que os intervalos intrajornadas “contemplam preceitos de ordem pública e de natureza imperativa. Visam eles resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, no ambiente de trabalho”.

No entendimento do TST, as normas de ordem pública são indisponíveis, portanto não podem ser negociadas pelas partes, não podendo, pois, serem transigidas.

Ora, aqueles que militam na Justiça do Trabalho sabem que antes da apreciação do mérito pelo Poder Judiciário, as partes podem em juízo negociarem livremente. Em reclamações trabalhistas em que o trabalhador pleiteia, por exemplo, intervalo intrajornada, horas extras acima da 8ª hora diária e 44ª semanal e indenização por danos morais, é bem comum as partes transigirem e pactuarem um acordo com o pagamento de um valor específico, discriminado apenas como indenização por danos morais, com o principal objetivo de evitarem a incidência de recolhimento previdenciário e fiscal.

Porém, se o direito ao intervalo intrajornada é indisponível e intransigível, estaria o juiz de 1ª instância contrariando um entendimento jurisprudencial e, principalmente, uma norma de ordem pública prevista na Constituição Federal? Entendemos que sim, o que, novamente demonstra a contradição interna da Justiça do Trabalho.

⁶³Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20480867-96.1998.5.03.5555&base=acordao&numProcInt=70639&anoProcInt=1998&dataPublicacao=27/08/2004%2000:00:00&query>. Acessado em 26 de agosto de 2015

Por um lado, as empresas e os seus empregados, representados pelo sindicato da categoria, estão expressamente proibidos de negociarem uma norma de ordem pública e de saúde do trabalhador, o intervalo intrajornada, sob pena de nulidade da cláusula normativa.

No outro lado, o juiz presidente da Vara do Trabalho, se depara com um caso de possível violação à mesma norma, e homologa um acordo onde não há a indenização e quitação do intervalo intrajornada supostamente suprimido ou negado.

A jurisprudência do TST não aborda esse dilema, pelo contrário, sempre insistiram que a redução somente é permitida quanto autorizada por ato administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego.

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. ACORDO COLETIVO. VALIDADE. O artigo 71 da CLT, embora em sua parte final contemple ressalva expressa sobre a possibilidade de alteração do limite do intervalo para repouso e alimentação, mediante acordo coletivo de trabalho, como ocorrido na presente hipótese, deve ser analisado de forma restritiva, atentando-se para o seu parágrafo 3º que preconiza que somente poderá haver redução do intervalo mínimo para refeição e descanso por meio de ato do Ministério do Trabalho. Isso porque existem direitos que se afiguram indisponíveis para negociação como a hipótese vertente, porquanto o intervalo mínimo intrajornada constitui direito assegurado ao trabalhador com objetivo de resguardar a saúde do obreiro, só podendo ser objeto de negociação, mediante a citada

autorização do Ministério do Trabalho. Embargos conhecidos e providos.(ERR569304-09.1999.5.02.5555, Min. Lelio Bentes, DJ 25.06.2004/J-19.04.2004 – Decisão por maioria)⁶⁴

O acórdão acima ainda trouxe uma discussão diferente. O artigo 71 da CLT, na parte final do caput, conclui que o período do intervalo poderia ser alterado por acordo escrito ou por contrato coletivo.

“O artigo 71 da CLT, embora contemple, em sua parte final, ressalva expressa sobre a possibilidade de alteração do limite do intervalo para repouso e alimentação, mediante acordo coletivo de trabalho, como ocorrido na presente hipótese, deve ser analisado de forma restrita, atentando-se para o seu parágrafo 3º que preconiza que somente poderá haver redução do intervalo para refeição e descanso por meio de ato do Ministério do Trabalho. Isso porque existem direitos que se afiguram indisponíveis para negociação como a hipótese vertente, porquanto o intervalo intrajornada constitui direito assegurado ao trabalhador com objetivo de resguardar a saúde do obreiro, só podendo ser objeto de negociação, mediante a citada autorização do Ministério do Trabalho. É certo que os acordos e convenções coletivas constituem manifestação da vontade entre as categorias profissional e econômica e refletem o interesse maior da coletividade por eles abrangida, não podendo os interesses individuais se sobrepor aos interesses da maioria. Existem, todavia, direitos assegurados, inclusive constitucionalmente, que, em face de sua natureza e finalidade, se sobrepõem ao convencionado entre as partes. Uma cláusula de acordo ou convenção coletiva não pode ser considerada isoladamente, porque, embora a norma, no seu todo, estabeleça melhores condições de trabalho aos empregados, na transação, não se pode abrir mão de

⁶⁴Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3761995.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acessado em 26 de agosto de 2015

direito irrenunciável. Destaque-se que, nesse caso, não há desrespeito a uma conquista alcançada pelos empregadores e trabalhadores nos limites da flexibilização do Direito do Trabalho - que serve para compatibilizar o capital e o trabalho, principalmente quando as condições de trabalho são peculiares e demandam tratamento especial para sua melhor adequação, mas, sim, a observância de um direito indisponível do trabalhador, pois visa a resguardar sua higidez física e mental. [...]”⁶⁵ (grifamos e destacamos)

Com o devido respeito ao voto proferido, entendemos ser uma interpretação gramatical equivocada do *caput* do artigo 71 da CLT e, por tal razão, não a abordamos no estudo sobre o instituto do intervalo em si.

A redação completa do artigo 71 diz que “*Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração 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.*” (grifamos). Notoriamente a lei estabeleceu um período mínimo, qual seja, 1 (uma) hora para o gozo do intervalo e um máximo de 2 (duas) horas. A exceção que poderia ser modificada por negociação coletiva, na interpretação do *caput*, é justamente o limite de 2 (duas) horas.

Ao utilizar a expressão “*salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário*” após a conjunção “e”, demonstra que se refere justamente à informação que será acrescida, no caso, o limite máximo do intervalo.

Adiante, importante discussão surgiu nos julgamentos do TST: como sobrepesar direitos. No caso, o acordo e a convenção coletiva de trabalho são garantias constitucionais, dessa forma, a discussão seria se podem suprimir um direito previsto em lei infraconstitucional.

⁶⁵ Op. Cit.

INTERVALO INTRAJORNADA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. SUPRESSÃO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, embora constituam fonte formal do direito do trabalho, conforme, inclusive, previsão de índole constitucional, têm sua eficácia restrita, frente às normas trabalhistas de caráter imperativo editadas pelo Estado. Inadmissível, assim, venha a disposição resultante da vontade das partes contrariar as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador, quando assim instituídas. Inválida, portanto, cláusula de acordo coletivo de trabalho que autoriza a supressão do intervalo intrajornada para empregado sujeito à jornada diária de seis horas. Embargos conhecidos e providos. (ERR 795587-97.2001.5.17.5555 - Min. Lelio Bentes Corrêa DJ 04.06.2004/J-26.04.2004 - Decisão unânime)⁶⁶

Na fundamentação do voto, defendeu o então Ministro Lelio Bentes Corrêa que, na medida em que a lei estipulou direitos mínimos e a Constituição reconheceu a importância dos acordos e convenções coletivas, estas devem ser utilizadas apenas para melhoria dos direitos dos trabalhadores, quando já determinou o direito mínimo, como nos casos do intervalo intrajornada.

“Com efeito, sem tecer maiores ilações a respeito da flexibilização das normas do direito do trabalho, tem-se que tais normas são geralmente de caráter

⁶⁶Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20795587-97.2001.5.17.5555&base=acordao&numProcInt=89511&anoProcInt=2001&dataPublicacao=04/06/2004%2000:00:00&query>. Acessado em 26 de agosto de 2015

cogente, inafastáveis pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado. Assim é que os instrumentos coletivos, embora constituam fonte formal do direito do trabalho, conforme, inclusive, previsão de índole constitucional, têm sua eficácia restrita, frente às normas trabalhistas disciplinadas de caráter imperativo e ditadas pelo Estado. Inadmissível, assim, venha a disposição resultante da vontade das partes contrariar as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador, quando assim instituídas.

No caso concreto, a supressão de quinze minutos extras diários, relativos ao intervalo intrajornada, prevista em instrumento normativo, atentou contra a disposição contida no artigo 71, § 1º, da CLT, cujo direito ali assegurado revela-se indisponível, uma vez que concernente à proteção da higidez física e mental do trabalhador. De se notar, que o direito perseguido pelos reclamantes encontra guarida não apenas na norma legal imperativa, nos termos do artigo 71 da CLT, como também é tutelado constitucionalmente no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.⁶⁷ (grifamos)

Como destacado no acórdão acima, o relator equiparou o intervalo intrajornada à uma norma constitucional. Para tanto, reconheceu ser uma norma de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador, podendo, pois, ser incluída no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal⁶⁸.

Tal entendimento já havia sendo aplicado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. flexibilização. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. 1. O intervalo mínimo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do empregado, não apenas garantida por

⁶⁷ Op. Cit.

⁶⁸ XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

norma legal imperativa (CLT, art. 71), como também tutelada constitucionalmente (art. 7º, inc. XXII, da CF/88). Comando de ordem pública, é inderrogável pelas partes e infenso mesmo à negociação coletiva: o limite mínimo de uma hora para repouso e/ou refeição somente pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho (CLT, art. 71, § 3º). 2. O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, igualmente garantidos pela Constituição Federal como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. A flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, ainda assim desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. 3. Inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho que autoriza a redução, em trinta minutos, do intervalo mínimo intrajornada de uma hora fixado para empregado submetido a jornada diária de oito horas. 4. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento. (ERR 488883-66.1998.5.02.5555 - Min. João Oreste Dalazen, DJ 16.04.2004/J-22.03.2004- Decisão por maioria)⁶⁹

⁶⁹Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20488883-66.1998.5.02.5555&base=acordao&numProcInt=78718&anoProcInt=1998&dataPublicacao=16/04/2004%2000:00:00&query>. Acessado em 26 de agosto de 2015

Não obstante toda a fundamentação jurídica da Seção de Dissídios Individuais do TST desenvolvida para as mais diversas teses suscitadas pelas partes, o porto seguro sempre foi o artigo 71, §3º da CLT, que limitou o poder ao Ministério do Trabalho e Emprego para autorizar redução do intervalo intrajornada.

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. flexibilização. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. 1. O intervalo mínimo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do empregado, não apenas garantida por norma legal imperativa (CLT, art. 71), como também tutelada constitucionalmente (art. 7º, inc. XXII da CF/88). Comando de ordem pública, é inderrogável pelas partes e infenso mesmo à negociação coletiva: o limite mínimo de uma hora para repouso e/ou refeição somente pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho (CLT, art. 71, § 3º). 2. O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, igualmente garantidos pela Constituição Federal como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. A flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, ainda assim desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. 3. Inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho que autoriza a supressão do intervalo intrajornada para empregado porteiro submetido a jornada de doze horas de trabalho por

trinta e seis de descanso. 4. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento. (ERR 439149-22.1998.5.03.5555 - Red. Min. João Oreste Dalazen, DJ 26.09.2003/J-25.08.2003 - Decisão unânime)⁷⁰

Conforme informação do sítio eletrônico do TST, foram 12 acórdão que resultaram na redação da Orientação Jurisprudencial nº 342, SDI-1, em 22.06.2004 e, posteriormente, convertida na Súmula nº 437.

6. CONCLUSÃO

Entendemos que algumas críticas são devias a atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Uma análise crítica e comparativa deve ser feita.

Súmulas são o resultado de diversos julgamentos de um mesmo Tribunal sobre um determinado tema e com identidade de resultado. A partir desse ponto, quando se constata que não há divergência de entendimento relevante entre os componentes desse Tribunal, pode-se sugerir a edição de uma súmula.

O problema não é a consolidação de um entendimento, mas sim quando esta tese contraria uma outra tese do mesmo Tribunal. É o que aconteceu com o TST.

A maioria absoluta dos acórdãos do TST que tratam da redução do intervalo intrajornada, repisam que tal instituto trata de uma questão higiene, saúde e segurança de trabalho (vide Súmula nº 437) e, então, por ser uma questão de

⁷⁰ Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20439149-22.1998.5.03.5555&base=acordao&numProcInt=28249&anoProcInt=1998&dataPublicacao=26/09/2003%2000:00:00&query>. Acessado em 26 de agosto de 2015

ordem pública, não pode ser transigido entre as partes. Daí ser inadmissível a redução do intervalo por acordo ou convenção coletiva, exclusivamente, sendo necessária a autorização expressa do Ministério do Trabalho e Emprego.

A contradição reside no momento em que o próprio TST autoriza a ampliação da jornada de trabalho para 12 (doze) horas, seguidas de um descanso de 36 horas. Ora, assim como o intervalo, a extensão da jornada de trabalho é uma questão de saúde do trabalhador. Uma jornada de 12 (doze) horas seguidas desgasta física e mentalmente o trabalhador, o deixando mais suscetível à erros e acidentes de trabalho, além de exposto a doenças ocupacionais, como o estresse.

Não sabemos o que diferencia uma norma que aborda uma questão de saúde do trabalhador, de outra que regula o mesmo direito, tampouco pode ser encontrado na jurisprudência essa discussão. Mesmo porque, se o objetivo é garantir que o trabalhador goze de no mínimo 1 (uma) hora de intervalo, a Justiça do Trabalho não deveria incentivar – ou permitir – que a jornada seja elastecida além daquela permitida na CLT⁷¹.

Não obstante, defendemos que a melhor interpretação do artigo 71,§3º da CLT é justamente ser inadmissível a redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva, mesmo porque concordamos ser a norma de ordem pública, por tutelar a saúde do trabalhador.

Se compararmos, portanto, as garantias constitucionais previstas no artigo 7º, o inciso XXII, que tutela a saúde e segurança do trabalho, deve sempre prevalecer sobre o direito das partes em realizarem acordos e convenções coletivas. Chega a ser uma conclusão lógica: se pensarmos que um dos princípios do Direito do

⁷¹ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Trabalho é justamente a proteção do trabalhador⁷², não é crível adotar um entendimento contrário à saúde obreira.

Ademais, como consequência do princípio supramencionado, sempre que houver confronto entre hierarquias de normas trabalhistas, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao obreiro.⁷³

Dessa forma, correta a decisão do TST que entende ser nula qualquer cláusula normativa que reduz o direito do trabalhador em gozar o intervalo de 1 (uma) hora, sem que haja anuência expressa do Ministério do Trabalho e Emprego.

Esse entendimento parece consolidado, reforçado pela doutrina e sem garantias de mudança, salvo em virtude de nova lei. Parece-nos que quando a questão foi submetida para julgamento da Corte Trabalhista, o ministros poderiam ampliar ou limitar o entendimento do artigo 71, §3º da CLT em face dos incisos XXII e XXVI, ambos do artigo 7º da Constituição Federal.

Poderia ter ampliado a possibilidade de negociação do intervalo intrajornada, para admitir que este fosse reduzido por acordo ou convenção coletiva, conforme vontade das partes, em especial dos trabalhadores.

Optou, pois, pela limitação expressa do artigo 71, §3º, da CLT, reconhecendo que apenas o Ministério do Trabalho e Emprego tem poderes legais para autorizar a redução, mesmo porque, somente este poderia fiscalizar com imparcialidade o ambiente de trabalho com propriedade, em especial as exigências do refeitório.

Portanto, entendemos que o Tribunal Superior do Trabalho, ao construir sua jurisprudência sobre a redução do intervalo para refeição e descanso, nas palavras do ex-ministro Pedro Paulo Manus: “*Agora, há certos casos em que*

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 199.

⁷³ Idem.

não há orientação jurisprudencial, e aí eu não posso perder de vista que eu sou juiz do Trabalho. Na hora de sopesar os valores, a garantia é do trabalhador.”⁷⁴

⁷⁴ loc. cit.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de direito do trabalho*, 9ªed. SP, LTr, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. 37ª Edição. São Paulo. Ed. Saraiva, 2012.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Decreto-Lei Nº 5.454, De 1 de maio de 1943. 39ª Edição. São Paulo. Ed. Saraiva. 2012.

Consultor Jurídico: <http://www.conjur.com.br/>

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de direito de trabalho*, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2004.

Jus Brasil: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>

Lipp, Marilda. Relação entre Stress e Depressão. Disponível em <http://www.estresse.com.br/publicacoes/relacao-entre-stress-e-depressao>.

Migalhas: <http://www.migalhas.com.br>

Ministério do Trabalho e Emprego: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, 4ªed., São Paulo, LTr, 2005.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim, *Súmulas do TST – aspectos positivos e negativos do ativismo judicial*, artigo encontrado em Revista do Advogado 70 anos da CLT, AASP, nº 121, novembro de 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel et al. CLT comentada. 41a ed., São Paulo: LTr, 2008.

Superior Tribunal do Trabalho: <http://www.tst.jus.br>

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: <http://www.trtsp.jus.br>

VIANNA, Cláudia Salles Vilela, Manual prático das relações trabalhistas – 12ªed. São Paulo, LTr, 2004