

A (IN)VALIDIDADE DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

**Paulo Roberto Koehler Santos*



1. Introdução

O intervalo intrajornada para repouso e alimentação sempre foi considerado um dos elementos essenciais para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, servindo como instrumento de preservação da higidez física e mental ao longo da prestação diária de serviços.

Um estudo da jurisprudência pátria permite afirmar que o posicionamento majoritário até então proferido pelos Tribunais Regionais do Trabalho era no sentido de que a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho pactuada, que autorizasse o empregador a implementar a redução do intervalo intrajornada, era considerada inválida, pois os decisum entendiam que a matéria dizia respeito a normas de

ordem pública irrenunciáveis, que versam sobre higiene, saúde e segurança do trabalho.

Com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, a discussão a respeito de quais matérias podem ser objeto de negociação coletiva de trabalho ganhou novos contornos.

A Reforma Trabalhista, como ficou popularmente conhecida a Lei n. 13.467/2017, acrescentou o artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho por meio do qual enumerou um rol taxativo de “direitos negociáveis” que, se disciplinados em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, possuem prevalência sobre a lei. E, dentre esses “direitos negociáveis”, inclui-se a permissão para reduzir o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

Além disso, fora incluído o parágrafo único no artigo 611-B que estabeleceu que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, o que significa dizer, em interpretação gramatical e literalista, que podem ser objeto da autonomia coletiva das partes, podendo ser flexibilizada por negociação coletiva.

A pretensão deste trabalho é fomentar, de modo não exaustivo, uma reflexão acerca da (in)validade da flexibilização do intervalo intrajornada previsto no caput, do artigo 71, da CLT, mediante negociação coletiva, diante das alterações promovidas pelo legislador na CLT.

2. O Direito Ao Trabalho Como Direito Fundamental

Com o advento do Estado de Bem-Estar Social, surge o direito social e com ele o fenômeno do constitucionalismo social, em que as constituições passaram a contemplar capítulo específico a respeito dos

direitos trabalhistas.

A partir da Constituição Francesa de 1848, surge o fenômeno do constitucionalismo social, seguida pela Constituição Mexicana de 1917, pela Constituição de Weimar de 1919, e, mais tarde, pela Constituição Brasileira de 1934, consagrando os direitos trabalhistas como princípios programáticos, isto é, sem eficácia imediata e vinculante às entidades públicas e privadas.

Com o surgimento do fenômeno da universalização dos direitos humanos em tratados internacionais, em especial, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, ocorre o fenômeno conhecido como o da internalização desses direitos sociais, mas com a característica de direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais conquistaram, a partir desse marco, verdadeiro protagonismo nos sistemas constitucionais, com a superação do pensamento positivista que dominava aquele momento histórico do pós-segunda guerra. Houve uma transformação enfática nas estruturas metodológicas, ideológicas e teóricas no Direito Constitucional. Esse reconhecimento dos direitos do homem passou não só a compor os textos constitucionais como servir de vetor para a interpretação das leis.

No Brasil, esta corrente doutrinária tem o seu marco principal com a promulgação da Constituição Federal em 1988, dando-se primazia ao princípio da dignidade da pessoa humana, o qual passou a ser protegido e promovido pelos Poderes Públicos e pela sociedade, passando a ser elemento essencial desse movimento, bem como o enaltecimento da força normativa da Constituição¹.

Este constitucionalismo exalta a dignidade da pessoa humana como princípio unificador dos direitos fundamentais e como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a teor do enunciado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, que igualmente ressalta o valor do trabalho (humano) como fundamento da ordem econô-

mica e da ordem social (artigos 170 e 193)².

O direito ao trabalho, como um direito fundamental, implica a sua compreensão como uma espécie de direito social e prestacional, que englobam, entre outros direitos, as liberdades sociais³, e, mais do que isso, a constitucionalização dos direitos dos trabalhadores leva em conta a proteção de um núcleo essencial deste direito fundamental, consoante o artigo 6º da Constituição Federal, o que é reforçado pelos direitos dos artigos 7º, 8º, 9º, 10º e 11º, que devem ser levados em consideração na interpretação da proteção do direito fundamental social ao trabalho. A constitucionalização do direito do trabalho opera um reforço na proteção do direito fundamental social ao trabalho⁴.

A Constituição Brasileira utiliza mais de uma terminologia para se referir aos direitos fundamentais, “tais como: direitos humanos (art. 4º, II); direitos e garantias fundamentais (Título II e art. 5º, § 1º); direitos e liberdades constitucionais (art. 5º, LXXI) e direitos e garantias individuais (art. 60, § 4º, IV)”⁵.

1 ALMEIDA, Renato Rua de. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. In: *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 06, p. 647-650, jun. 2012, p. 647.

2 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *O respeito ao princípio da dignidade do trabalhador pelo estado-empregador: A inafastável observância da garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e do princípio da proporcionalidade*. In: *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 68, n. 03, p. 292-297, mar. 2004, p. 292.

3 MALISKA, Marcos Augusto. *Reflexões sobre a constitucionalização do direito do trabalho*. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marcon Antônio César; BUSNARDO, Juliana Cristina; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Orgs.). *25 anos da Constituição e o direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 425-438, 2013, p. 426.

4 MALISKA, Marcos Augusto. *Reflexões sobre a constitucionalização do direito do trabalho...*, p. 434.

5 EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant; GOMES, Alice Maria de Menezes; SÁ, Catherine Fonseca de. *A abertura constitucional a novos direitos fundamentais*. In: *Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, n. 8, p. 123-170, jun. 2006, p. 125*.

No que tange ao direito fundamental ao trabalho, identifica-se em diversos momentos sua referência em diferentes capítulos da Constituição da Federal, tais como a positivação da noção de liberdade de trabalhar (art. 5º, XIII), manutenção do posto de trabalho (art. 7º, I), políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento profissional (art. 214, IV), estímulo da produção de empregos (art. 170, VIII), bem como no art. 5º, § 3º, inserido pela Emenda Constitucional n.º 45/04, atuando como reforço à “cláusula de abertura” estipulada no seu § 2º, predito⁶. Se não bastasse isso, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, §1º, garante a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, incluído entre esses, os direitos sociais, como o trabalho.

A Constituição Federal trata, em seu artigo 1º, inciso III e em seu artigo 5º, incisos V e X, os direitos de personalidade como indissociáveis do ser humano, reunindo atributos físicos, morais e psíquicos da pessoa.

A Carta Magna cita ainda em seu artigo 1º, inciso IV, um valor social que, junto com a livre iniciativa, fundamentam a República Federativa. No artigo 193, “o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar”⁷, sendo que o artigo 205 dispõe que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, sendo que ao estabelecer os meios para sua realização, associou o “pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para

6 GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 90-91.

7 PANCOTTI, José Antônio. *Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil*. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009, p. 42.

8 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012, p. 167-168, p. 226.

9 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao tra-*

o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, ressaltando o vínculo existente entre desenvolvimento da personalidade, educação para cidadania e qualificação para o trabalho”⁸.

Diante dessa estrutura jurídica constitucional, não há como se compreender a dignidade da pessoa humana, que é fundamento da ordem constitucional, dissociada do trabalho, sendo que esse é a dimensão fundamental para a concretização de uma vida digna. Desse modo, fica evidente a “centralidade normativa do direito fundamental ao trabalho”⁹.

A Constituição Federal consagrou o trabalho como direito fundamental ao dispor diretamente em seu artigo 6º sobre o direito fundamental social ao trabalho, que por sua vez, integra em todo o plexo constitucional de proteção e valorização do trabalho¹⁰.

O direito ao trabalho está relacionado ao princípio da dignidade humana e esse foi consagrado como princípio dos direitos fundamentais, implicando, assim, em melhoria das condições de vida do trabalhador, não se restringindo ao aspecto meramente econômico, sobretudo integrando-o e reconhecendo-o como sujeito de direitos e deveres.

balho:..., p 36.

10 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004, p. 58.

11 Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 15/05/2021.

12 Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 15/05/2021.

13 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 16/05/2021.

14 SIMM, Zeno. Acosso psíquico no ambiente de trabalho: manifesta-

3. O Direito Fundamental à Saúde

A Organização Mundial da Saúde, por ocasião de sua constituição em 1946, apresentou uma definição positiva do direito à saúde: “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades”¹¹.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 10 de dezembro de 1948, no seu artigo XXV, n. 1, assegurou a saúde e o bem-estar como um direito humano:

Artigo XXV

*1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.*¹²

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 19 de dezembro de 1966, reconheceu no seu artigo 12º, n. 1, “[...] o direito de toda pessoa a desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”¹³.

No contexto nacional, a saúde é assegurada pela Constituição Federal, no artigo 6º, como um dos direitos fundamentais sociais, representando mais do que “ausência de enfermidade, mas um completo es-

ções, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 58.
15 Lei n. 8.080/90. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm>. Acesso em 16/05/2021.

tado de bem-estar”, seguindo a orientação da Organização Mundial da Saúde¹⁴ e o texto inserto no artigo 3º, da Lei n. 8.080/90: “a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso a bens e serviços essenciais [...]”¹⁵.

A Constituição Federal também dispõe sobre a saúde no capítulo II, do título VIII, intitulado “Da ordem social”, estabelecendo que é um direito de todos e um dever do Estado (artigo 196), vinculada ao meio ambiente, nele compreendido o trabalho (artigo 200, inciso VIII). Além disso, o artigo 7º, inciso XXII exige a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, ao passo que o inciso XXVIII dispõe sobre “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”¹⁶.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre saúde e segurança do trabalhador, “sendo bem abrangente no que tange às normas de proteção no que se refere à saúde e bem-estar, [...] dedica um capítulo exclusivo ao tema, o Capítulo ‘Segurança e Medicina do Trabalho’ (arts. 154 a 223)”¹⁷. Entende Zeno Simm que as normas previstas no texto consolidado relativas à saúde e segurança se restringem tão so-

16 *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_atual/art_225_.asp>. Acesso em 16/05/2021.

17 VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. *Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial*. v. III, Curitiba: Juruá, p. 133-165, 2010, p. 149.

18 SIMM, Zeno. *Acoso psíquico no ambiente de trabalho:...*, p. 58.

19 Lei n. 8.213/91. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213compilado.htm>. Acesso em 17/05/2021.

20 *Organização Internacional do Trabalho n. 155*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em 17/05/2021.

mente aos agentes físicos, químicos e biológicos que podem agredir a saúde do trabalhador, não tratando das investidas psicológicas¹⁸.

A proteção à saúde dos trabalhadores e os acidentes de trabalho são objeto de legislação específica, de natureza trabalhista e previdenciária. A Lei n. 8.213/91 define o conceito de acidente de trabalho, acidente de trajeto, doenças profissionais e concausas¹⁹, além de disciplinar as principais prestações pecuniárias a serem pagas pelo sistema de Seguridade Social, nas ações acidentárias, e o período de garantia de emprego para o trabalhador que tenha porventura recebido benefício previdenciário por acidente de trabalho.

Com relação às Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil sobre segurança e saúde dos trabalhadores, destacam-se as de n. 155 e n. 161.

A Convenção n. 155, que é aplicável a todas as áreas de atividade econômica e que considera que o termo “trabalhador” abrange todas as pessoas empregadas, inclusive os funcionários públicos, no artigo 3º, letra “e”, dispõe que “o termo saúde, em relação ao trabalho, abarca não somente a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam à saúde e estão diretamente relacionados com a saúde e segurança do trabalho”²⁰.

Por sua vez, a Convenção n. 161 tornou obrigatória a criação de serviços de saúde no trabalho especialmente sobre “os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho” (artigo 1º, letra “a”, item “i”), e sobre “a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado

21 Organização Internacional do Trabalho n. 161. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em 17/05/2021.

22 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador*

de sanidade física e mental” (artigo 1º, letra “a”, item “ii”)²¹.

Especificamente em relação à saúde do trabalhador, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva considera-o um direito humano fundamental, algo a ele inerente, em respeito à sua dignidade essencial e, como tal, é inalienável, imprescritível e irrenunciável. Trata-se de um direito natural, no sentido de intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa, inserido como um dos valores fundamentais do sistema jurídico²². Um direito humano fundamental “de natureza negativa e positiva, exigindo do empregador e do Estado não somente a abstenção de práticas que possam levar à doença do trabalhador, mas também a adoção de medidas preventivas de tal doença”²³.

No âmbito da fundamentalidade formal dos direitos fundamentais, a Constituição Federal previu, expressamente, em seu artigo 5º, parágrafo 1º, que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”²⁴.

A eficácia horizontal dos direitos sociais também é incontestável. Não obstante consagrado como um dever do Estado, o campo Estado-indivíduo foi transcendido quando se trata de dar efetividade aos direitos fundamentais. A saúde, nessa nova ótica, passa a ser, também, um dever da sociedade, na qual a empresa também se insere²⁵.

como um direito humano. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, p. 109-137, 2007. Disponível em: <https://jus-laboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007_silva_jose_sau-de_trabalhador.pdf?sequence=1>. Acesso em 17/05/2021, p. 119-120.

23 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Idem, p. 135.

24 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_atual/art_225_.asp>. Acesso em 17/05/2021.

25 BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 29. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014, p.675.

26 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional:

O direito à saúde encontra-se vinculado ao direito fundamental à vida²⁶, de forma que os impactos negativos à saúde do trabalhador, consequentemente geram reflexos negativos à sua vida, uma vez que “esta é entendida para além do conjunto dos elementos materiais, abrangendo a integridade física e a moral”²⁷.

A completa proteção à saúde do trabalhador, portanto, não decorre simplesmente da integridade física, mas também da integridade mental, que pode ser prejudicada pela organização do trabalho. Assim, torna-se obrigatório o empregador manter saudável não só o meio ambiente de trabalho, quanto à própria organização do trabalho, de forma a proteger os seus empregados de acidentes e doenças.

4. Conceito e Fundamento do Intervalo Intraornada

O intervalo intraornada se caracteriza por consistir em lapso temporal regular, podendo ser remunerado ou não, situado no interior da duração diária do trabalho, no qual o trabalhador cessa a prestação dos serviços e deixa de estar à disposição do empregador²⁸.

Carlos Henrique Bezerra Leite define o intervalo intraornada como sendo aquele “realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso do trabalhador”²⁹.

identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 83.

27 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Idem*, p. 83.

28 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1075-1076.*

29 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho. 11ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 865.*

30 LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *idem*, p. 830 e 863.

31 Súmula n. 437 do TST

INTERVALO INTRAORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurispru-

Indica que o intervalo surgiu da necessidade de limitar a duração do trabalho, por razões de ordem biológicas, com objetivo em proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, dos problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e mental que o labor diário possa causar³⁰.

O intervalo para repouso e alimentação está previsto no artigo 71, da CLT, sendo obrigatória a sua concessão.

Em síntese, o dispositivo celetário dispõe que, nas jornadas de trabalho contínuas que ultrapassem as quatro horas e não ultrapassem as seis horas diárias, é obrigatória a concessão de um intervalo intrajornada de no mínimo 15 minutos; nas jornadas de trabalho contínuas que ultrapassem as seis horas diárias, é obrigatória a concessão de um intervalo intrajornada de no mínimo 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, não poderá exceder duas horas diárias.

De acordo com a atual redação do parágrafo 4º, do artigo 71 da CLT, conferida pela Lei n. 13.467/2017, a não concessão desse intervalo ou a concessão parcial do mínimo possível (determinado em lei) traria uma consequência aos empregadores urbanos e rurais consistente no “pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento consolidado por meio da Súmula n. 437, inciso I³¹, dispondo que, na hipótese da não concessão ou da concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, implicaria no pagamento total do período correspondente e não apenas do tempo suprimido.

De acordo com a Ministra Maria Cristina Peduzzi, em voto proferido nos ERR-628779/2000 (acórdão unânime que ensejou a edição da Orientação Jurisprudencial n. 307, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, que, juntamente com as Orientações Jurispru-

denciais n.s 342, 354, 380 e 381 da SBDI-I, foram convertidas na Súmula n. 437, do Tribunal Superior do Trabalho), tem o intervalo intrajornada “dupla função: se por um lado destina-se à alimentação do empregado, por outro preza pela preservação de sua saúde, física e mental, por meio do descanso. Não por acaso, a duração do trabalho é Capítulo constante do Título II, da CLT, ao lado de matérias como salário mínimo e férias anuais”.

Sobre as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho afirma que: “As normas de segurança e medicina do trabalho têm por finalidade precípua a prevenção de acidentes de trabalho, aí incluídas as lesões à saúde do trabalhador decorrentes da exposição continuada a agentes nocivos (redução dos riscos inerentes ao trabalho – CF, art. 7º, XXII)”³².

O intervalo intrajornada possui fundamento de ordem biológica, objetivando recuperar as energias do trabalhador, preservar sua higidez física e mental ao longo da prestação diária dos serviços, revelando cuidado com a sua higiene e sua alimentação.

denciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19/05/2021.

32 MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 23ª ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2016, p. 164.

33 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Constituição da República Federativa do Bra-

Nesse sentido, torna-se relevante a discussão acerca dos limites da negociação coletiva em questões afetas ao intervalo intrajornada para repouso e alimentação, sobretudo após a edição da Lei n. 13.467/2017.

5. A (In)Validade da Cláusula Pactuada Normativamente Acerca da Redução do Intervalo Intrajornada

A Constituição Federal não tratou de forma explícita do intervalo intrajornada. Contudo, submeteu ao legislador o dever de regular normas de saúde, higiene e segurança com o objetivo de reduzir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII)³³.

Em seu artigo 114, §2º, a Carta Magna dispôs sobre a obrigatoriedade de a Justiça do Trabalho, na hipótese de julgar dissídio coletivo, observar as disposições mínimas de proteção ao trabalho: “§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente”.

Nessa linha, considerando tratar-se o intervalo intrajornada de instrumento essencial a garantir a saúde física e mental do trabalhador, poder-se-ia dizer, em *prima facie*, que tal norma estaria excluída da possibilidade de flexibilização redutiva.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Súmula n. 437, inciso II, consolidou o entendimento, diga-se, antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, exatamente no sentido de que o artigo 71 da CLT se caracteriza norma de ordem pública irrenunciável, que versa sobre higiene, saúde e segurança do trabalho, de forma que não se permi-

tia a redução do tempo destinado ao intervalo para descanso e refeição por meio de negociação coletiva:

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

Lado outro, o artigo 71 da CLT, em seu §3º, permite nas jornadas que ultrapassam as 6 horas diárias, a redução do mínimo de 1 hora, desde que seja feito pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio provando que o local de trabalho tenha as dependências necessárias para repouso, descanso e alimentação do trabalhador.

A Lei da Reforma Trabalhista, vigente desde 11 de novembro de 2017, inseriu significativas modificações na seara laboral, sendo que, entre elas, disciplinou por meio do artigo 611-A, inciso III, da CLT³⁴, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva (Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho), desde que “respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”.

O legislador também inseriu o artigo 611-B, parágrafo único, disciplinando que as “Regras sobre duração do trabalho e intervalos

sil de 1988. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm>. Acesso em 20/05/2021.

*34 Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...)*

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

35 DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 / Mauricio Godinho Delgado, Gabriella Neves Delgado, São Paulo, LTr, 2017, p. 256.

36 DELGADO, Mauricio Godinho. Idem, p. 257.

não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Nesse contexto, pode-se dizer que a redução do intervalo intrajornada de 1 hora exige negociação coletiva entre empregador e empregados, esses por meio do Sindicato representativo da categoria profissional, devendo fazer constar de forma explícita na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho cláusula regulamentando o tempo de intervalo, de forma a cumprir com o requisito formal.

O artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, reconhece os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho como fonte normativa existente no direito laboral brasileiro, submetida às diretrizes e restrições constitucionais, “também submetidas à imperatividade dos princípios e regras internacionais de Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas, vigorantes no Brasil³⁵.

Entretanto, Maurício Godinho Delgado entende que “Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque, conforme já dito, trata-se de tema respaldado em base técnica-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana” ³⁶.

Em sentido idêntico, são os Enunciados n.s 28, 30 e 34, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat, do ano de 2018:

28. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES. Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepujarem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores

sociais do trabalho e da livre iniciativa.

30. *NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES E ASPECTOS FORMAIS. Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são infensos à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante a interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. É, portanto, inconstitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT.*

34. *INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA. I - Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único, da CLT (na redação da Lei 13.467/2017). II. O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição.*³⁷

O Ministério Público do Trabalho, por meio de nota técnica de n. 08, de 26 de junho de 2017, em posicionamento contrário ao texto da Reforma Trabalhista, ainda quando era um projeto de lei na Câmara, indicava inconstitucionalidades nos dispositivos que desvinculavam a jornada de trabalho e o intervalo para descanso das medidas de saúde e segurança do trabalhador, com o objetivo de autorizar sua livre nego-

37 ANAMATRA; Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS / 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) / XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). – Brasília – 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 23/05/2021, p. 24-26.

38 Processo ARE 1121633, Número Único 0000967-13.2014.5.18.0201, Tema: 1046, Recurso Extraordinário com Agravo, Relator: Ministro Gilmar Mendes. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>>.

ciação.

A discussão acerca da validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, desde que não seja absolutamente indisponível, chegou ao Supremo Tribunal Federal, conhecida como Tema 1046 (Leading Case: ARE 1121633).

O recurso destinado à análise do Supremo Tribunal Federal teve origem na decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos n. 0000967-13.2014.5.18.0201, que manteve a decisão do Tribunal Regional que, ao interpretar Acordo Coletivo de Trabalho, consignou que as cláusulas que implicariam a renúncia às horas “in itinere” não seriam válidas.

Diante da decisão pelo C. TST, a parte interpôs recurso extraordinário, fundamentado no artigo 102, inciso III, alínea “a”, da Constituição Federal, com indicação de violação do artigo 5º, incisos II, LV e XXXV; e do artigo 7º, incisos XIII e XXVI, ambos da Carta Magna.

O recurso extraordinário não foi admitido e contra a decisão denegatória, a empresa interpôs agravo de instrumento.

Nas razões recursais, a empresa pretende que seja considerada válida a cláusula pactuada por meio de negociação coletiva, por meio da qual se estabeleceu que não seriam pagas como extra as horas “in itinere”, sob o argumento de haver sido ajustadas vantagens pactuadas nos acordos coletivos e pelo fato de que a empresa estaria a apenas 3,5 km da zona urbana, o que possibilitaria o trajeto realizado a pé ou por outros meios de transporte.

Em decisão proferida em 21 de abril de 2019, pelo Plenário Virtual, o Tribunal reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada e submeteu o mérito a posterior julgamento no Plenário Físico.

A decisão proferida pelo Plenário Virtual do STF naquela ação

específica (autos n. 0000967-13.2014.5.18.0201), deu provimento ao recurso extraordinário para reformar o acórdão regional e julgar improcedente o pedido formulado na petição inicial, no tocante ao pagamento das horas “in itinere”, sob o fundamento de que “trata-se de direito disponível, o qual foi inclusive suprimido pela reforma trabalhista, podendo se sujeitar à autonomia de vontade coletiva expressa mediante acordo e convenção coletivas”³⁸.

No bojo da decisão proferida, o Ministro Relator Gilmar Mendes indica a necessidade de rever o entendimento da Corte expressa anteriormente por meio dos Temas 357³⁹ e 762⁴⁰.

O STF, ao apreciar os temas 357 e 762 da sistemática da repercussão geral, firmou entendimento de que não se poderia tratar da validade das normas de instrumentos coletivos que regulam objetos como “redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento”, por se situarem tais regulações no âmbito infraconstitucional.

Na decisão proferida nos autos n. 0000967-13.2014.5.18.0201,

Acesso em 24.05.2021.

39 Tema 357 - Redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3983919&numeroProcesso=825675&classeProcesso=AI&numeroTema=357>>, Acesso em 24.05.2021.

40 Tema 762 - Validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas in itinere inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4592774&numeroProcesso=820729&classeProcesso=RE&numeroTema=762>>, Acesso em 24.05.2021.

41 Processo ARE 1121633, Número Único 0000967-13.2014.5.18.0201, Tema: 1046, Recurso Extraordinário com Agravo, Relator: Ministro Gilmar Mendes. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>>.

o Ministro Gilmar Mendes ainda propôs a seguinte tese: “Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”⁴¹.

Em 28 de junho de 2019, o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1035, §5º, do CPC, uma vez que o plenário virtual do STF reconheceu a repercussão geral do tema⁴².

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, no julgamento de questão de ordem suscitada no Processo n. E-RR-819-71.2017.5.10.0022, em sessão realizada em 10 de outubro de 2019, reconheceu que a decisão de suspensão determinada pelo Ministro Gilmar Mendes abrange não só a matéria discutida no leading case, mas toda e qualquer questão que envolva validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista garantido por norma infraconstitucional, determinando que a “suspensão dos processos que tratam de matéria relativa ao Tema 1046 não se limita aos casos concretos subjacentes aos temas 357 e 762 (redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime

Acesso em 24.05.2021.

42 Processo ARE 1121633, Número Único 0000967-13.2014.5.18.0201, Tema: 1046, Recurso Extraordinário com Agravo, Relator: Ministro Gilmar Mendes. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>>. Acesso em 22/05/2021.

de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva; validade de norma coletiva que permite a supressão de horas “in itinere” mediante comprovação de compensação), mas alcança todos aqueles em que se discute a validade de norma coletiva de trabalho que limite ou restrinja direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”.

Considerando que não cabe ao Plenário Virtual o julgamento de fundo e tampouco lhe cabe rever decisões anteriores, a matéria terá que ser analisada pelo Plenário Físico, principalmente no que diz respeito a revisão das teses firmadas nos Temas 357 e 762, sob o ângulo da repercussão geral.

O julgamento do Tema 1046 (ARE 1121633) já sofreu algumas mudanças nas datas, sendo que, até a presente finalização deste artigo (28.05.2021), está previsto para a pauta do dia 17.06.2021.

A decisão a ser proferida pelo STF representará um passo importante para definir a questão acerca da (in)validade da cláusula normativa que regulamente intervalo intrajornada reduzido, conferindo segurança jurídica às partes que assim optarem por negociar por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

6. Considerações Finais

As mudanças ocorridas na legislação laboral brasileira por meio da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) provocou e têm provocado inúmeras discussões acerca da constitucionalidade de seus artigos, principalmente no que diz respeito com a segurança no ambiente do trabalho e com a preservação da saúde do trabalhador.

O intervalo intrajornada é um direito que se encontra regulamentado no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho e possui fundamento de ordem biológica, objetivando recuperar as energias do

trabalhador e preservar sua higidez física e mental.

O constituinte elevou o direito à saúde do trabalhador a condição de direito fundamental, sendo um dever do legislador ordinário assegurar a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nesse sentido, observada ainda a abrangência do conceito da dignidade da pessoa humana, torna-se relevante a discussão acerca dos limites da negociação coletiva em questões afetas ao intervalo intrajornada para repouso e alimentação, sobretudo após as significativas mudanças inseridas na legislação laboral brasileira por meio da edição da Lei n. 13.467/2017, que enumerou taxativamente hipóteses em que o acordado prevalece sobre o legislado e inseriu previsão de que as normas atinentes à duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A análise do Tema 1046 (ARE 1121633) pelo Supremo Tribunal Federal, nesse contexto, mostra-se de suma importância no âmbito jurídico, haja vista que a decisão sobre a (in)validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente poderá provocar mudanças nas relações laborais e conferir segurança jurídica às partes.

** O Autor é Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo UNIBRASIL – Centro Universitário Autônomo do Brasil, Pós-Graduado em Direito pela Escola da Magistratura do Paraná - Emap, Pós-Graduado em Direito Processual Civil pelo Instituto Brasileiro de Estudos Jurídicos – IBEJ, Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Advogado trabalhista.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. In: Revista LTr. São Paulo: v. 76, n. 06, p. 647-650, jun. 2012.

ANAMATRA; Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS / 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) / XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)*. – Brasília – 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 23/05/2021.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 29. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_atual/art_225_.asp>. Acesso em 16/05/2021.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20/05/2021.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19/05/2021.

_____. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.unu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 15/05/2021.

_____. *Lei n. 8.080/90*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em 16/05/2021.

_____. *Organização Mundial da Saúde*. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 15/05/2021.

_____. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 16/05/2021.

_____. *Organização Internacional do Trabalho n. 155*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em 17/05/2021.

_____. *Organização Internacional do Trabalho n. 161*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em 17/05/2021

DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado*. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant; GOMES, Alice Maria de Menezes; SÁ, Catherine Fonseca de. *A abertura constitucional a novos direitos fundamentais*. In: *Revista da Fa-*

culdade de Direito de Campos, Ano VII, n. 8, p. 123-170, jun. 2006.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. O respeito ao princípio da dignidade do trabalhador pelo estado-empregador: A inafastável observância da garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e do princípio da proporcionalidade. In: Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 68, n. 03, p. 292-297, mar. 2004.

GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11ª. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MALISKA, Marcos Augusto. Reflexões sobre a constitucionalização do direito do trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; Villatore, Marcon Antônio César; Busnardo, Juliana Cristina; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Orgs.). 25 anos da Constituição e o direito do trabalho. Curitiba: Juruá, 425-438, 2013.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 23ª ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2016.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas, n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, p. 109-137, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1>. Acesso em 17/05/2021.

SIMM, Zeno. Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004.

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial. v. III, Curitiba: Juruá, p. 133-165, 2010.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.