

PUC-SP

PAMELA GIRALDELLI MOTA

**DA VALIDADE DA REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA DE UMA HORA**

•

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

São Paulo

2012

PAMELA GIRALDELLI MOTA

DA VALIDADE DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DE UMA HORA

Projeto de Pesquisa e Monografia Jurídica, apresentado à Banca examinadora do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – COGEAE – da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Mestre Leonel Maschietto.

PUC-COGEAE SP

2012

Banca Examinadora

Autorizo, exclusivamente para fins científicos e acadêmicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação por processo de fotocópias ou eletrônicos. São Paulo, 30 de setembro de 2012.

DEDICATÓRIA

Inicialmente, agradeço a Deus pela dádiva da vida e por proporcionar-me luz, paz e saúde para concluir esta tão sonhada e almejada etapa de minha vida.

Agradeço imensamente ao Professor Mestre Leonel Maschietto que competentemente aceitou orientar a presente Monografia Jurídica e soube, com seus ensinamentos e fascínios, instigar-me e orientar-me para a conclusão deste Projeto.

Aos Professores Mestres da COGEAE–PUC, que com seus ensinamentos e diretrizes mostraram o fabuloso mundo do Direito do Trabalho, com exposição de teses e teorias ante então inusitadas. Verdadeiros estudiosos do Direito do Trabalho que trazem aos alunos não só o saber jurídico, pelo qual serei eternamente grata, mas também, o amor pelo Direito e em especial, ao Direito do Trabalho. Professor Mestre Ricardo Pereira de Freitas Guimarães obrigada pelos ensinamentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por permitir com que eu concluísse esta Monografia Jurídica. Pela saúde a mim concedida. Pela benção do amor familiar com que fui agraciada e pelo amor do meu eterno amor e noivo, Claudinei Simeão da Silva. Pela paciência e força que durante os dois anos e meio de duração deste curso de especialização foram testadas e alcançadas.

Agradeço ainda aos colegas que neste curso fiz, que certamente contribuíram para a profissional apaixonada pelo Direito do Trabalho que sou. Pelos Professores Mestres Ricardo Pereira de Freitas Guimarães e Leonel Maschietto que além de ensinarem com grande fascínio e estigma as peripécias do Direito do Trabalho, mostram que através deste ramo do Direito é possível se fazer uma Justiça Social. Inesquecíveis serão as aulas e seminários.

RESUMO

O presente estudo aborda a validade da redução do intervalo intrajornada de 1 hora, assim como os seus requisitos, bem como confronta a previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho por meio do seu artigo 71, com a Portaria editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego de nº 1.095/2010 no que tange a exigibilidade da previsão da redução do intervalo intrajornada em instrumento normativo, trazendo ainda apontamentos acerca das recentes alterações feitas na Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e suas implicações.

Palavras-chave: Redução do intervalo Intrajornada. Requisitos. Validade.

ABSTRACT

The present study examines the validity of the one hour break schedule reduction, as well as their requirements, as well as confronting the provision contained in the Consolidation of Labor Laws through its Article 71, against the Ordinance issued by the Ministry of Labour and Employment n^o 1.095/2010 regarding the enforceability of the forecast one hour break schedule reduction over the collective bargain, bringing even notes about the recent changes made in Jurisprudential Orientation 342 of SDI-1 by the Highest Labor Court and its implications.

Keywords: Break Schedule reduction. Requirements. Validity.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. CONCEITO.....	12
3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA	
3.1. A jornada de trabalho e o intervalo intrajornada no mundo.....	14
3.2. A jornada de trabalho e o intervalo intrajornada no Brasil.....	19
4. LEGISLAÇÃO.....	22
5. NATUREZA JURÍDICA.....	24
6. CLASSIFICAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....	26
7. DURAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....	32
8. DOS REQUISITOS PARA A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA	
8.1. Da organização dos refeitórios.....	40
8.2. Da impossibilidade de labor em jornada suplementar.....	41
8.3. Da autorização ministerial.....	42
9. DA PORTARIA Nº 1.095, DE 19 DE MAIO DE 2010 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.....	45
10. DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR MEIO DE INSTRUMENTO NORMATIVO	50
11. DA IRREGULARIDADE NA CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO	
11.1. Da não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada.....	58
11.2. Do descumprimento dos requisitos autorizadores da concessão do intervalo intrajornada.,.....	63
12. CONCLUSÃO.....	65

13. APÊNDICE 1.....	69
14. APÊNDICE 2.....	71
15. BIBLIOGRAFIA.....	72

1. INTRODUÇÃO

Interrompe-se, frequentemente, o funcionamento dos equipamentos e maquinários de trabalho para manutenção e limpeza, visando a sua não deterioração.

Analogicamente, se tal procedimento ocorre com um ser inanimado, com maior razão ocorrerá com o ser humano que trabalha. Seu corpo é mais frágil e menos resistente que o ferro ou o aço utilizados na fabricação das máquinas. Nenhum homem é capaz de trabalhar ininterruptamente por horas e dias a fio.

Desnecessário grande esforço para observar que na quase totalidade das profissões o rendimento do trabalhador decresce ao longo da jornada de trabalho e, se não efetuada nenhuma pausa para refeição ou repouso, o esforço concentrado é praticamente perdido. Nem se faz necessário que o trabalho seja braçal para se imaginarem as tonturas e os desequilíbrios que afligirão o trabalhador privado da alimentação.

Nesse sentir, em contrapeso à jornada de trabalho estabelecida ao trabalhador, foram criados os intervalos para descansos. A proteção aos intervalos vem sendo observada como condição de irrenunciabilidade ao trabalhador, mesmo em tempo de flexibilização.

Assim, neste trabalho de monografia que visa objetivamente estudar a validade da redução do intervalo intrajornada de 1 hora, aborda-se inicialmente a conceituação do que de fato vem a ser o intervalo intrajornada. Posteriormente estuda-se todo o seu contexto histórico, especialmente quanto à causa de seu surgimento no mundo e no Brasil.

Após, analisa-se a evolução legislativa acerca da redução do intervalo intrajornada, enfatizando os cernes que envolvem a sua natureza jurídica, classificação, relatando sempre os atuais e diversos posicionamentos que cingem essas questões. Traz-se ainda o entendimento atual dos Tribunais do Trabalho e legislação complementar.

Ultrapassada a fase introdutória, enfrenta-se diretamente a questão da redução do intervalo intrajornada de 1 hora, seus requisitos, assim como a possível controvérsia hoje existente e que envolve a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n.º 1.095/2010 com a legislação atualmente em vigor (art.7º da CF e Art. 71 da CLT), no que tange a obrigatoriedade de previsão expressa da redução do intervalo intrajornada por meio de instrumento coletivo.

Outra questão abordada e que demanda grande debate jurídico é a possibilidade da redução do intervalo intrajornada exclusivamente por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sem contudo, obter a autorização ministerial. Mais uma vez, se traz diversos posicionamentos doutrinários e entendimento atual dos nossos Tribunais.

E por fim, em caso de descumprimento da concessão do intervalo intrajornada, aponta-se as penalidades previstas aos empregadores.

Trata-se de trabalho interessantíssimo que aborda todas as questões sobre a redução do intervalo intrajornada de 1 hora, inclusive as recentes alterações legislativas e jurisprudenciais.

2. CONCEITO

Ensina Sérgio Pinto Martins¹ que os intervalos para descanso são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado deixa de prestar serviços ao seu empregador, para se alimentar, de forma que o seu organismo possa absorver o alimento de maneira normal, assim como, visa ao descanso do empregado, eis que este precisa retornar ao trabalho com o seu organismo restabelecido.

Na mesma linha de raciocínio, seguem os ensinamentos de Amauri Mascaro do Nascimento, em sua obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*², ao estatuir que os intervalos permitem a restauração de energias do organismo e assim, a lei obriga a sua concessão pelo empregador.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22^a ed., São Paulo: Atlas, 2006, p.523

² P.387

Os intervalos intrajornadas, na acepção de Maurício Godinho Delgado³, consistem em “lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador”. Acrescenta ainda que o intervalo intrajornada “em virtude de seus próprios curtos limites temporais, tendem a ser significativamente menos diversificados”, ao passo em que visam “fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal do trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro”.

Cláudia José Abud⁴, esclarece que “a interrupção do trabalho, no curso da jornada, é chamada intervalo intrajornada e deve separar duas partes do dia, destinando-se, normalmente, à refeição e a algum descanso”.

Embora a lei não explique a que horas o intervalo deva ser concedido, é evidente que a acepção da palavra pressupõe um interlúdio, uma quebra na sequência de trabalhos, uma pausa, enfim. Pausa pressupõe uma cena em andamento e que, posteriormente, deve prosseguir⁵.

Conclui-se portanto, sem quaisquer pontos controversos, que o intervalo intrajornada consiste na interrupção da jornada de trabalho diária, no seu termo, para que o empregado possa se alimentar, visando ao restabelecimento de

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: Ltr, 2010, p.867

⁴ ABUD, Cláudia José Abud. **Jornada de Trabalho e a Compensação de Horários**. São Paulo: Atlas, 2008. p.152

⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do Trabalho aplicado, Jornadas e Pausa**. Rio de Janeiro:Elsevier, 2009. p.148

suas energias, assim como para usufruir de um período de descanso, evitando acometimentos por fadigas muscular ou nervosa.

3.EVOLUÇÃO HISTÓRICA

3.1 – A JORNADA DE TRABALHO E O INTERVALO INTRAJORNADA NO MUNDO

No decorrer da história da humanidade, a duração do trabalho, em alguns momentos, sequer vislumbrou qualquer limite. Seja na antiguidade, por meio do trabalho escravo, ou mesmo na Idade Média, por meio do trabalho servil e corporativo, não havia qualquer regulamentação sistemática da duração do trabalho, sequer de eventual intervalo.

Já na Idade Moderna, século XVIII, ensina Cláudia José Abud⁶ que a Revolução Francesa, com seus princípios e dogmas do liberalismo, permitiu a liberdade de contratação, sem interferência do Estado. Neste período, em razão da plena autonomia contratual, o capitalista, mais livre e forte, podia impor condições ao trabalhador sem qualquer interferência do Estado, em nome da liberdade de contratação.

Nessa conjuntura de apologia ao trabalho, a invenção da máquina e sua aplicação à indústria, ao lado da disseminação do relógio, deram vez ao sistema

⁶ Ibid., p.19

capitalista de produção, pelo que os meios de produção passaram a ser de propriedade exclusiva do empregador, que, sempre com fins a galgar o máximo possível de lucros, controla o tempo de trabalho da maneira que melhor lhe aprouver. O empregado, por sua vez, por deter tão somente sua força de trabalho, passa a vendê-la ao capital e, sem ter outra escolha, se subordina a jornadas controladas pelo ritmo das máquinas⁷, ocasião em que ocorreram as maiores explorações do trabalho humano.

Essa situação perdurou por certo tempo. Ao que se tem conhecimento, continua a autora⁸, o fenômeno da racionalização do trabalho ocorreu nos primeiros tempos da Revolução Industrial, quando o empregado realizava, em série, sua atividade. Nessa época, nos moldes da exigência imposta pela mecanização, os operários exerciam atividades específicas e repetidas por inúmeras vezes. Essa sistematização de mecanização acabou por criar tensões e desemprego tecnológico, fazendo surgir a chamada “questão social”, decorrente da miséria da classe operária no século XIX, desprovida de proteção legal e sujeita a uma intensa exploração.

No liberalismo, que começou a tomar forma nos séculos XVI e XVII, e constituiu “uma corrente de ideias ou conjunto de convicções políticas que teve como foco principal a defesa e a preservação das liberdades individuais na sociedade”, a sua principal característica era a luta pela limitação dos poderes do Estado, do ponto de vista político. Por volta de 1800, o liberalismo passou a ser

⁷ FONSECA, Máira S. Marques da. **Redução da Jornada de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.p.74

⁸ Ibid, mesma pagina.

associado também aos ideais de livre mercado e do laissez-faire (deixe que faça), visando, assim, à diminuição da interferência do Estado na esfera econômica.⁹

Um pouco antes, em 1789 o contexto da Revolução Industrial, ápice da consolidação do novo sistema produtivo, preencheu-se pelas ideologias surgidas com a Revolução Francesa, que ensejaram o liberalismo econômico, valorizando-se três princípios: liberdade, igualdade e fraternidade. A liberdade foi responsável por levar as relações de trabalho à plena autonomia contratual, despidas de qualquer interferência do Estado¹⁰.

Entretanto, essa tendência se reverteu no fim do século 19, com o surgimento do novo liberalismo. Apesar dos ideais liberais serem em prol da limitação da interferência e dos abusos do Estado, principalmente na economia, a falta de regulamentação e o excesso de liberdade nas relações de trabalho geraram muitas injustiças.

Dalmo de Abreu Dalari¹¹, definiu essa realidade de injustiça social ao dizer, *in verbis*:

“[...] a concepção individualista da liberdade, impedindo o Estado de proteger os menos afortunados, foi a causa de uma crescente injustiça social, pois, concedendo-se a todos o direito de ser livre, não se assegurava a ninguém o poder de ser livre. Na verdade, sob pretexto de valorização do indivíduo e proteção da liberdade, o que se assegurou foi uma situação de privilégio para os que eram economicamente fortes. E, como

⁹ STUCHI, Victor Hugo Nazáro. **Artigo “A inviabilidade da redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho.**

¹⁰ Ibid, mesma página.

¹¹ DALARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado.** São Paulo: Malheiros, 2002. p.277-278

acontece sempre que os valores econômicos são colocados acima de todos os demais, homens medíocres, sem nenhuma formação humanística e apenas preocupados com o rápido aumento de suas riquezas, passaram a ter o domínio da Sociedade”.

Prova disso é que, em grande parte dos países da Europa, durante a primeira metade do século XIX, eram estabelecidas jornadas de trabalho de 12 a 16 horas diárias, aplicáveis, inclusive, para mulheres e menores. Na América do Norte, o quadro não era tão diferente, já que nos Estados Unidos, no mesmo período, era estabelecida jornada de trabalho de 11 e 13 horas diárias.

As jornadas de trabalho eram levadas além do máximo da resistência humana. Na fase inicial do capitalismo é verificada aumento das horas de trabalho, eis que marcada pelo processo de acumulação primitiva e da vigência da lei da mais-valia absoluta. Na sequência da Revolução Industrial, o trabalho foi estendido às mais longas durações já constatadas, atingindo margens de 3.750 a 4.000 horas por ano, o que equivalia a semanas de 67 a 77 horas de labor. O ápice do tempo de trabalho é encontrado nos momentos imediatamente antecedentes ou em que se instauram as revoluções industriais, quando se atinge o limite biológico ou social, despertando resistência dos trabalhadores e de seus organismos representativos. Nesses momentos, o trabalho absorvia e consumia todos os espaços da vida individual e articulava a vida coletiva.¹²

¹² DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, ABET, 1998.

Insatisfeitos com essa realidade exploradora por parte dos empregadores, diversos movimentos trabalhistas começaram a eclodir e, em sua grande maioria, as reivindicações eram sempre pela melhoria das condições de trabalho, entre elas, a redução da jornada diária de trabalho. Nos países de língua inglesa, havia uma canção de protesto em que se pretendia a jornada de oito horas, contendo o seguinte estribilho: “Eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shillings a day”¹³.

Destaca-se, na Inglaterra, o *Health and Morals of Apprentices Act*, de 1802, que se prestou a limitar em oito horas o trabalho de crianças entre nove e treze anos, e em doze horas o trabalho de adolescentes entre quatorze e dezoito anos, bem como vedar-lhes o trabalho noturno e o *Factory Act*, de 1833, que, além de instituir a inspeção do trabalho, firmou a obrigatoriedade do intervalo de uma hora para jovens de nove a dezoito anos.¹⁴

Posteriormente, a Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII em 1891, tornou-se um marco dos Direitos Sociais, desencadeando o que posteriormente veio a ser chamado de Questão Social. Influenciado pelas difíceis relações de trabalhos existentes à época e preocupado com a saúde, a vida e com o bem-estar dos trabalhadores, o Papa Leão XIII muito bem defendeu que:

“[...] a atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª ed., São Paulo: Atlas, 2006, p.476

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª ed., São Paulo: Atlas, 2006, p.76-77

suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”.

A partir de então, alguns outros países começaram a limitar a jornada de trabalho a oito horas diárias. Primeiro, em 1901 na Austrália e depois, a partir de 1915 essa conceituação foi se generalizando pela maioria dos países.

3.2 – A JORNADA DE TRABALHO E O INTERVALO INTRAJORNADA NO BRASIL

O desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil marcou-se por um intervencionismo estatal capitalista-periférico, caracterizado pelo corporativismo combinado com o fordismo¹⁵.

A consolidação do capitalismo não se deu da mesma forma verificada na Europa, eis que aqui “a transição ocorreu diretamente do trabalho escravo para o trabalho livre”¹⁶. O processo de industrialização se instalou mais tarde, apenas no final do século XIX, graças à conjugação de fatores internos e externos favoráveis.

Seja por meio da indústria cafeeira, certo é que nos últimos anos do século XIX, o mercado interno foi ampliado assim como a urbanização foi impulsionada. A essa criação de mão de obra abundante deve-se a abolição da

¹⁵ Ibid, p.87

¹⁶ Ibid, p.88 *apud* COUTINHO, Aldacy Rachid. Anotados, assujeitados e controlados: manifesto pelo fim da carteira de trabalho e previdência social, p.40

escravatura e o ingresso de milhares de trabalhadores imigrantes estrangeiros, que por sua vez além de ampliar o mercado de trabalho, também deu grande estigma ao mercado de consumo, e conseqüentemente instigou o desenvolvimento do setor comercial e industrial.

A implantação de indústrias no Brasil deparou com mão de obra pobre e desprovida de qualquer regulamentação. A luta agora travada era por direitos trabalhista, já que toda a força de trabalho deixou de ser escrava e esta era a nova imagem e conceito que precisava ser repassada.

A construção da identidade do trabalhador brasileiro passou a ganhar forma a partir da Primeira República, momento no qual se deflagraram as primeiras lutas por direitos sociais no país.

Na primeira década do século XX, a duração anual do trabalho chegou a atingir a marca de 3.600 horas, o que correspondente a uma jornada diária de 12 horas, conquanto no período pré-industrial perfazia-se uma média de 2.700 horas anuais. De qualquer forma o que se nota eram jornadas de trabalho excessivas e exaustivas e sem que o trabalhador houvesse por receber as horas suplementares laboradas.

No decorrer dos anos, foram deflagrados diversos movimentos grevistas contra o alongamento da jornada de trabalho. Em 1906, instaurada greve, o Primeiro Congresso Operário colocou em pauta a luta pelas oito horas de trabalho. Em 14 de maio de 1906 teve início a principal greve ferroviária do Estado de São

Paulo até então. Quase um ano mais tarde, em 03 de maio de 1907, outra greve foi instaurada para a regulamentação da jornada de trabalho em São Paulo e Rio de Janeiro, aqui neste movimento grevista ficou constatado que os pequenos empresários estariam mais propensos a mudanças e os grandes empresários, por outro lado, intransigentes. No ano de 1912 em novo movimento grevista, os sapateiros obtiveram 10% de aumento salarial e regramento da jornada de trabalho de oito hora e meia.

Em Julho de 1917 a greve paulista tomou dimensionamentos até então históricos, chegando a alcançar cerca de 45 mil empregados, o que vem a ser uma das fase de ascensão dos operários.

Diversos outros movimentos paredistas seguiram deflagrados, quando então, o Estado começa a intervir mediante solicitação ante a necessidade de regulamentação das condições de trabalho, já que em 1919 foi assinado o Tratado de Versalhes e criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A proteção estatal com relação ao tempo de trabalho só se torna possível, enfim, graças à mobilização dos trabalhadores. Os grandes movimentos grevistas fizeram com que os empregadores, sem opção de escolha, cedessem às reivindicações dos operários.

Neste momento, os trabalhadores passaram a ter condições laborativas mais humanas. Gradativamente a jornada de trabalho foi reduzida para 8

horas e a obrigatoriedade do intervalo intrajornada para descanso e refeição foi sendo conscientizada na visão dos empregadores.

4 – LEGISLAÇÃO

Expressamente, o intervalo intrajornada está previsto no artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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

§1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar 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, quando, ouvido o Departamento de Higiene e Segurança do Trabalho – DNHST (atualmente Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob o 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, cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Aludido artigo está inserido no Capítulo II, denominado “Da Duração do Trabalho”.

Entretanto, a previsão do intervalo intrajornada encontra a sua matriz na Constituição Federal/88, mais precisamente em seu artigo 7º, XXII, senão veja-se:

“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.
[...]

Ademais, encontra-se regramentos acerca do intervalo intrajornada e sua possibilidade de redução em recentíssima Súmula editada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 14/9/2012, a qual ainda sequer recebeu numeração oficial, senão veja-se.

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.

I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública

(art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva.

III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.”

Tais especificidades também são encontradas na Orientação Jurisprudencial nº 307, 342 e 354, todas da SDI-1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e Portaria nº 1.095/2010, do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.NATUREZA JURÍDICA

A maioria das questões controvertidas sobre o intervalo para refeição e descanso pode ser dirimida com apoio na finalidade da norma. Se o escopo é o revigoramento do trabalhador, em meio a um expediente normalmente desgastante, então não se poderá admitir a interpretação caricata, tendente a reduzir excessivamente ou a alargar em demasia o intervalo¹⁷.

Intervalos e jornada, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro

¹⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do Trabalho aplicado, Jornadas e Pausa**. Rio de Janeiro:Elsevier, 2009. p.148

transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício tem 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 tem 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 no contexto da moderna medicina laboral.

Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada de trabalho e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.¹⁸

E é esse o entendimento uníssono quanto a natureza do intervalo intrajornada, qual seja, norma de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública.

O Tribunal Superior do Trabalho reafirmou seu posicionamento neste mesmo sentido ao aprovar, em sessões do Tribunal Pleno e do Órgão Especial realizadas na tarde de 14/09/2012 a nova redação do item II da Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-1, senão veja-se:

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: Ltr, 2010, p.862

“OJ 342 (...)

I – (...)

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, garantida por norma de ordem pública** (art. 71 da CLT e 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.

III – (...)

IV – (...)

6. CLASSIFICAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

A classificação é um sistema organizativo que se rege por um conjunto de regras unificadoras de critérios que se pretendem universais, mas que, dada a magnitude do conjunto dos seres vivos, coisas ou fenômenos e suas inerentes diversidades, são necessariamente adaptados a cada um dos ramos da ciência jurídica.

A Ciência do Direito se aproveita deste procedimento classificatório para construir tipologias concernentes a figuras e institutos jurídicos.

No que tange aos intervalos intrajornadas, de acordo com a classificação apresentada por Maurício Godinho Delgado¹⁹, duas tipologias despontam como de grande interesse teórico e prático: de um lado, a classificação que os distingue em intervalos comuns e especiais; de outro, a tipologia que os diferencia em intervalos remunerados e não remunerados.

¹⁹ Ibid., p.868

Importante sinalizar que alguns outros autores não apresentam essas especificidades dos intervalos intrajornadas como classificação, mas sim como questão definidora da natureza jurídica, a exemplo do autor Homero Batista Mateus da Silva que traz a questão da remuneração ou não do intervalo, seu cômputo ou não na jornada de trabalho como uma questão de natureza jurídica e não classificação, como será oportunamente apontado.

Retornando à pauta de classificações dada por Maurício Godinho Delgado, de proêmio, temos que os intervalos intrajornada são classificados em comuns ou especiais. Essa tipologia constrói-se em função da participação maior ou menor dos intervalos no conjunto das jornadas laborais que caracterizam as diversas categorias profissionais. Em face desse critério comparativo, os intervalos podem ser considerados *comuns*, quando abrangentes das diversas categorias integrantes do mercado de trabalho, ou intervalos *especiais*, que são os característicos apenas de certa categoria profissional ou do exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas.

Intervalo comum é o lapso temporal de 1 a 2 horas para refeição e descanso que deve interseccionar jornadas contínuas superiores a 6 horas²⁰. Engloba-se também nesse grupo o intervalo de 15 minutos para descanso que deve interseccionar jornadas contínuas superiores a 4 horas.

²⁰ Art.71 da CLT

Já intervalo especial é o intervalo de 10 minutos a cada 90 laborados em serviços permanentes de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculo²¹. Também engloba-se nesse grupo o intervalo de 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de labor em minas de subsolo.²²

No que pertine a classificação do intervalo intrajornada quanto a sua remunerabilidade, esta tipologia constrói-se em função da integração (ou não) do lapso temporal do intervalo na correspondente jornada laboral obreira, conduzindo à remuneração (ou não) do respectivo intervalo. Em face desse critério comparativo, os intervalos podem ser chamados de *remunerados*, que são aqueles que integram a jornada laboral do trabalhador para todos os fins, ou intervalos *não remunerados*, os quais não compõem a jornada laboral obreira.

É intervalo remunerado o referido no artigo 72 da CLT (10 minutos em cada 90 laborados em serviço permanente de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculo – ou serviços de digitação: Súmula 346).

São exemplos de intervalos não remunerados os dois lapsos temporais mencionados no artigo 71 da CLT (de 1 a 2 horas em jornadas contínuas superiores a 6 horas diárias e o intervalo de 15 minutos em jornadas contínuas superiores a 4 horas).

A cerca desta última tipologia, ressalta Maurício Godinho Delgado²³ que o padrão normativo geral trabalhista é que os intervalos intrajornadas

²¹ Art.72 da CLT, Súmula 346 do TST.

²² Art. 298 da CLT.

²³ Idbi, 869

constituem, em princípio, lapsos temporais não remunerados, uma vez que não são considerados como tempo laborado, nem tempo à disposição do empregador. Desse modo, apenas quando a ordem jurídica inequivocadamente determinar a integração do intervalo intrajornada é que passarão a produzir o efeito remuneratório ora mencionado.

Homero Batista Mateus da Silva²⁴, por sua vez, aponta a questão da remunerabilidade ou não do intervalo intrajornada como um fator de natureza jurídica e não classificatória como Godinho. Não obstante, traz considerações importantes e interessantes que contribuem para a contextualização desta dissertação, senão veja-se.

Aponta Homero que o tempo despendido para gozo do intervalo intrajornada não é computado na jornada de trabalho, ao passo em que enfatiza o disposto no artigo 71 da CLT, mais especificamente em seu núcleo que define a natureza jurídica do intervalo para refeição, já que de acordo com o seu §2º, eles “não serão computados na duração do trabalho”.

Continua enfatizando que de fato, a teor do dispositivo legal supramencionado, a mais evidente consequência é retirar o intervalo de refeição do conceito de tempo à disposição do empregador. A legislação tratou do assunto de forma diferente quando comparado com outros campos do Direito do Trabalho, pois aqui não há previsão nem para contar o intervalo, nem para receber alguma ajuda de custo ou reembolso de despesas. Existe, é verdade, o Programa de Alimentação

²⁴ Ibid., p.160

do Trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/1976, mas com caráter facultativo e natureza tributária, não trabalhista.

Trazendo em pouco do contexto historio, menciona o autor que esse conceito de intervalo para refeição e descanso por conta e risco do empregado sofreu dois grandes abalos na década de 1990, exigindo talvez uma reformulação de seu conteúdo: a lei previdenciária incluiu o intervalo para refeição e descanso na lista de momentos passíveis de acidente de trabalho e, três anos depois, o legislador acrescentou um §4º ao artigo 71, a fim de punir o empregador que viola o intervalo para refeição e descanso de forma similar àquele que exige prorrogação de jornada, ou seja, a hora acrescida de 50%.

Dispõe o §1º do artigo 21 da Lei de Benefícios, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que *“nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho”*. Melhor seria o que o dispositivo houvesse dito que o empregado é considerado no exercício do trabalho “para fins desta lei” ou “para os fins deste artigo”, porquanto do ponto de vista da CLT e demais disposições legais o trabalhador nunca foi considerado “no exercício do trabalho” durante o intervalo para refeição e descanso.²⁵

Na tentativa de explicar ou mesmo justificar porque a legislação previdenciária abrangeu o intervalo para refeição e descanso no rol de situações em “exercício de trabalho”, lançando-o na possibilidade de ocorrência de acidente de

²⁵ Ibid., p.160

trabalho, Homero Batista Mateus da Silva sinaliza que a norma não afirmou que todo acidente durante o almoço será considerado como trabalhista, mas apenas aquele ocorrido “no local de trabalho”. Assim, entende que o legislador quis incluir as hipóteses de desabamento de refeitório, queda de instalações sanitárias e hidráulicas do empregador e outros sinistros ocorridos nas dependências do local de trabalho, de tal forma que, para fins de acidente de trabalho e não para fins de contagem de hora extraordinária ou salários, o fato de estar nas instalações da empresa já é o bastante para semelhante consequência – seja executando ordens, seja aguardando tarefas, seja então, durante o intervalo para refeição e descanso.

Por outro lado, caso o intervalo seja desfrutado em bares e restaurantes das imediações da empresa e por lá acontecerem os incidentes, o evento não será considerado com “exercício de trabalho” e tampouco haverá de se falar em acidente de trabalho. A expressão “no local de trabalho” faz toda a diferença para a interpretação da finalidade da norma. De todo modo, não deixa de ser curioso que a pausa intrajornada destinada à refeição tenha sido elevada ao patamar de tempo à disposição do empregador, ainda que para o fim específico do acidente de trabalho e ainda que supondo-se seu gozo dentro das dependências patronais.

Finalizando a sua contextualização histórica, aponta Homero que a segunda alteração legislativa que afetou a natureza do intervalo para refeição e descanso foi a inserção do §4º ao artigo 71 da CLT, através da Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994. Abandonou-se o sistema antigo, de considerar a violação ao intervalo para refeição e descanso como mera irregularidade administrativa e consagrou-se a consequência pecuniária para esse tipo de infração.

Concluimos que pela analogia e contextualização dos dois argumentos ora trazidos, de fato o intervalo intrajornada previsto no artigo 71 da CLT não integra a remuneração do empregado, desde que este seja gozado, eis que como bem pontuado, o empregado não está em serviço, muito pelo contrário, está gozando de uma pausa para o desjejum, assim como eventual descanso, ocasião em que inclusive o empregado pode vir a sair das dependências do seu empregador.

Neste contexto, forçoso é admitir que sob a ótica do §2º do artigo 71 da CLT, o intervalo intrajornada não será computado na jornada de trabalho do empregado, tratando-se assim de norma cogente de ordem pública.

Por fim, importante sinalizar que a jurisprudência já pacificou entendimento por meio da Súmula 118²⁶ do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que a criação de novos intervalos intrajornadas, especialmente aqueles criados pelas partes com inserção de cláusulas nos contratos de trabalho, seja de forma unilateral ou bilateral não podem prejudicar o trabalhador, elastecendo o tempo despendido em torno das circunstâncias envolventes à prestação diária de serviços, eis que novos intervalos intrajornada alargam a distância entre o início diário da jornada e seu fim.

7. DURAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

²⁶ Súmula 118 do TST - JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

A Consolidação das Leis do Trabalho abriga diversas disposições assegurando ao trabalhador várias espécies de repouso: o quotidiano, o semanal e o anual. Procura assim proteger o assalariado contra a fadiga muscular e nervosa. Desta maneira, é resguardada a saúde do trabalhador, além de sua produtividade que com pausas tende a aumentar. Assim, se a jornada de trabalho do empregado não exceder a 6 horas, não há a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora. No caso, porém é obrigatório um intervalo intrajornada de quinze minutos, se a duração da jornada não ultrapassar 6 horas. Aliás, é o que preceitua o §1º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho. Já se a jornada de trabalho não ultrapassar 4 horas diárias, a concessão do intervalo intrajornada não é obrigatória, em outras palavras, não há a obrigatoriedade da concessão de qualquer intervalo intrajornada quando a jornada de trabalho diária não ultrapassar de 4 horas.

Por outro lado, quando a jornada de trabalho do empregado for superior a 6 horas é obrigatório um descanso para repouso e alimentação de uma hora, no mínimo, e de duas horas, no máximo, conforme preconiza o artigo 71, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O gozo do intervalo intrajornada, seja ele de 15 minutos ou de 1 hora ou mais, deverá ser gozado pelo empregado no curso da sua jornada de trabalho, mais especificamente em termo, entre a 4ª e a 6ª hora de trabalho. Nesse sentido, examine-se o significado da palavra intervalo: espaço que separa dois pontos, dois objetos ou dois lugares; lapso de tempo que medeia entre momentos, épocas, datas, acontecimentos; cessação temporária de algum ato ou trabalho; pausa. Se o

intervalo intrajornada é concedido no final da jornada de trabalho deixa de atingir a sua finalidade, deixa de ser intervalo. Intervalos que tais têm a finalidade de preservar a saúde do trabalhador, pois é compreensível que ele tenha que satisfazer alguma necessidade fisiológica após as 4 horas de trabalho contínuo.²⁷

Outrossim, extrai-se do disposto no artigo 71 da CLT que ao empregado deverá ser concedido um único intervalo intrajornada no meio da jornada de trabalho, de forma integral sem qualquer fracionamento pelo empregador, em detrimento do próprio escopo e da própria razão do intervalo intrajornada que reside na imperiosa necessidade humana de descansar e restabelecer as energias.

Sob esta perspectiva, para que o intervalo intrajornada possa atender ao seu fim social não poderá ser concedido no início ou fim da jornada de trabalho, por óbvio. No início porque o empregado não faz jus a esse tempo para reestabelecimento da sua energia ou mesmo alimentação, pois acabou de iniciar a sua jornada e já veio de sua residência alimentado e descansado. De igual forma, é a concessão do intervalo intrajornada no final da jornada. Ora, o empregado agora poderá ir para sua residência restabelecer as suas energias com alimentação e descanso e não precisa ficar na empresa para gozar desse intervalo. Certamente para este empregado a jornada de trabalho e rendimento a partir da 4ª hora de trabalho além de penosa, com grandes possibilidades de fadiga muscular e acidentes de trabalho, foi prejudicial à sua saúde, pois a ele não foi concedida a possibilidade de restabelecer a sua energia gasta com a atividade laboral.

²⁷ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C.. **CLT Comentada**. 45ª ed., São Paulo: Ltr, 2012. p. 190.

Neste mesmo sentido é o atual entendimento dos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho e da mais Alta Corte Trabalhista, Tribunal Superior do Trabalho, senão veja-se, *in verbis*:

“INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71 DA CLT. CONCESSÃO NO INÍCIO DA JORNADA. INVALIDADE POR NÃO ATENDIMENTO AO ESCOPO OBJETIVADO PELO LEGISLADOR -

O escopo e a própria razão do intervalo na jornada reside na necessidade humana de descansar. Essa perspectiva revela que o intervalo intrajornada, para poder atender ao seu fim social, não pode ser concedido no início da jornada. É imprescindível que seja precedido de duração de trabalho razoável. Até porque a norma do art. 71 da CLT não pode ser interpretada de forma divorciada da sua vocação institucional: garantir com que o trabalhador após certa jornada possa usufruir de um descanso mínimo para repor as energias perdidas com a execução do labor, tendo assim evidente natureza de ordem pública, que não pode ser desvirtuada com a concessão de intervalo no início, ou mesmo antes de iniciada a jornada, sob pena de invalidade do procedimento empresarial. Recurso empresarial desprovido, no particular. (RO-TRT 24ª Região - 0166800-31.2008.5.24.0006; Acórdão 2ª Turma, Des. Relator: Francisco das C. Lima Filho; 1º Recorrente : HUBER COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA E EBS SUPERMERCADOS LTDA.; Advogados : André de Carvalho Pagnoncelli e outros; 1ª Recorrida : ANELISI OLIVEIRA DA SILVA; Advogados : Lidiane Vilhagra de Almeida e outro; 2ª Recorrente : ANELISI OLIVEIRA DA SILVA; Advogados : Lidiane Vilhagra de Almeida e outro; 1º Recorrente : HUBER COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA E EBS SUPERMERCADOS LTDA.; Advogados : André de Carvalho Pagnoncelli e outros; Origem : 6ª Vara do Trabalho de Campo Grande – MS. Julgamento: 24/03/2009 Publicação: DO/MS Nº 726 de 05/03/2010) (grifos do texto original)²⁸

INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA DE OITO HORAS DIÁRIAS. FRUIÇÃO DO INTERVALO DE UMA HORA NO INÍCIO OU NO FIM DA JORNADA APÓS MAIS DE SEIS HORAS DE TRABALHO ININTERRUPTO. IMPOSSIBILIDADE. INEFICÁCIA DO INTERVALO CONCEDIDO.

Prevê o artigo 71, caput, da CLT a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada, no mínimo, de uma hora para qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda a seis horas diárias. A lei, ao prestigiar a fruição do intervalo para repouso e alimentação, tem por objetivo proteger a saúde e a segurança do trabalhador, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República, para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa forma, a concessão do intervalo intrajornada visa permitir a

²⁸ Ementa extraída do sitio do TRT da 24ª Região, www.trt24.jus.br em 30 de Julho de 2012.

recuperação das energias do empregado e sua concentração ao longo da prestação diária de serviços, revelando-se importante instrumento de preservação da sua higidez física I. Entretanto, não atende à finalidade da norma e nem mesmo à etimologia da expressão -intervalo- a concessão desse no início ou no fim da jornada. Cabe acrescentar que o § 1º do citado dispositivo determina a concessão do intervalo de quinze minutos quando a jornada ultrapassar de quatro horas e não exceder de seis horas. Nota-se que o parágrafo mencionado estabelece uma regra geral para a preservação da saúde do trabalhador, que deve ser aplicada também nos casos em que a jornada for superior a seis horas. Assim, tanto na jornada não superior a seis horas como na de oito horas diárias é obrigatória a concessão do intervalo para descanso, quando o trabalhador já tiver trabalhado por quatro horas consecutivas. No primeiro caso, o intervalo será de quinze minutos, e no segundo, de, no mínimo uma hora, conforme o disposto no § 1º e caput do artigo 71 da CLT. Portanto, é nula e ineficaz a fruição do intervalo no início ou no término da jornada, pois, na primeira hipótese, o trabalhador ainda não se encontra fatigado, e na segunda, aquele já estaria completamente extenuado, preparando-se para a fruição do descanso interjornada. O intervalo intrajornada usufruído apenas depois do labor por mais de seis horas ininterruptas, no caso dos autos, após o trabalho por sete horas contínuas, acarretaria graves danos à saúde do reclamante, razão pela qual é devido o pagamento do período do intervalo intrajornada, como se esse não houvesse sido concedido. Recurso de revista não conhecido (...) (Processo: Recurso de Revista 177007320095040733 17700-73.2009.5.04.0733; Relator(a): José Roberto Freire Pimenta; Órgão Julgador: 2ª Turma; Recorrente Philip Morris Brasil Indústria e Comércio Ltda, Advogado Dr. Paulo Roberto Couto de Oliveira Souto; Recorrido Lourdes Schaefer; Advogada Dra. Vanessa Lobato Silveira; Julgamento: 25/04/2012; Publicação: DEJT 04/05/2012)²⁹ (grifos do texto original)

Nesta senda, tem-se que a aplicação da legislação trabalhista deverá atender não só o preceituado na própria norma como também o seu objetivo e sua essência, ainda mais quando se tratar de norma que visa a saúde e segurança do trabalhador, com caráter de ordem pública.

²⁹ Ementa extraída do sítio do TST, www.tst.jus.br em 30 de Julho de 2012.

8. DOS REQUISITOS PARA A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Já foi estudado que a concessão do intervalo intrajornada por ser decorrente de norma de ordem pública deverá ser concedido ao trabalhador em caráter compulsório.

Para aqueles empregados que laboram em jornada de até 4 horas diárias não há a obrigatoriedade da concessão do intervalo, porém ao empregado que labora em jornada acima de 4 horas diárias até 6 horas, deverá ser concedido 15 minutos de intervalo no meio da jornada de trabalho ou após a 4ª hora, o mesmo ocorrendo ao empregado que labora em jornada superior a 6 horas diárias, que deverá gozar, no entanto, de um intervalo intrajornada de no mínimo 1 hora até o limite máximo de 2 horas.

Todavia, questiona-se: o empregado que goza de 1 a 2 horas de intervalo intrajornada, de fato, necessita de todo esse tempo para descansar e se alimentar no curso de sua jornada de trabalho? Será que por entender que esse tempo é muito extenso é que o legislador no §3º do Artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho autorizou a redução do intervalo intrajornada desses trabalhadores? Quais os requisitos para a sua redução?

Há quem diga que à primeira vista o permissivo legal ora estampado permitiria abusos nocivos à saúde do trabalhador, no entanto, observadas certas cautelas e requisitos, a medida é benéfica aos trabalhadores.³⁰

Pois bem. Em cidades de grandes proporções, como São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Recife, Porto Alegre, Belo Horizonte e outras, o empregado na maioria das vezes não possui tempo suficiente e possibilidade para deslocar-se do seu trabalho à sua residência para alimentar-se, repousar e retornar ao serviço antes que decorra o prazo de uma hora. Se o empregador, no caso, interessado em reduzir o intervalo intrajornada para menos de uma hora, conseguir provar que tem condições para oferecer alimentação saudável ao empregado em poucos minutos, há de se concluir que, aí, a solução é mais atraente e aceitável que o deslocar do empregado. Em outras profissões e localidades, como por exemplo, nos campos e cidades mais interioranas, duas horas não bastam para a saciedade do trabalhador, provavelmente pelas distâncias mais longas e pelo desconforto do local de trabalho. Na zona rural, então, a situação é ainda mais preocupante em ocupações voltadas diretamente para a lavoura e pecuária.

Tamanha diversidade fez com que o legislador sabiamente usasse fórmulas móveis, jamais estáticas, para a duração do intervalo intrajornada para refeição e descanso. Para a zona urbana, utilizou-se da expressão “de uma a duas horas” e para a zona rural, remeteu o assunto para os usos e costumes da comunidade agrícola (artigo 5º, da Lei nº 5.889/1972)³¹.

³⁰ SAAD, Eduardo Grabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT Comentada**. 45ª ed., São Paulo: Ltr, 2012. p. 190.

³¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do Trabalho aplicado, Jornadas e Pausa**. Rio de Janeiro:Elsevier, 2009. p.152-153.

Dentro da margem de uma a duas horas, fica com o empregador o direito de escolha, inserindo-se o caso em seu direito de organização e de direção do empreendimento. Assim como é do empregador o direito de fixar a jornada, também lhe pertence o direito de fixar a pausa intrajornada. Deixa de ser seu, o direito apenas quanto a fixação da pausa abaixo de uma hora e acima de duas. Para cada um desses dois extremos, há uma repercussão jurídica diferente.³² No presente estudo, volta-se ao extremo quanto a redução do intervalo intrajornada.

Prevê o §3º do Artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho que, *in verbis*:

“Art. 71 [...]

§3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho – DNHST (atualmente Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

[...]”

Com efeito, o dispositivo legal supracitado admite a redução do tempo do intervalo intrajornada para refeição e descanso para menos de uma hora, desde que o empregador observe três requisitos essenciais: (i) o estabelecimento atenda integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios; (ii) quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares e (iii) mediante ato do Ministro do Trabalho, após ouvido o

³² *Ibdi*, mesma página.

órgão responsável pela área de segurança e medicina do trabalho do respectivo Ministério.

8.1. DA ORGANIZAÇÃO DOS REFEITÓRIOS

Leciona Homero Batista Mateus da Silva³³ que a norma parte da premissa de que, para autorizar intervalos abaixo de uma hora, a fiscalização do trabalho deverá se certificar de que “o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios”, ou seja, uma das principais exigências para essa finalidade é a existência de instalações próprias, no âmbito da empresa, para que a refeição seja ali mesmo efetuada.

A norma exige refeitório disponibilizado e a refeição feita pelo empregador. Embora seja comum a coexistência de refeitório e refeição pronta, não foi essa a exigência do §3º do dispositivo legal supracitado. O objetivo é mais de ordem prática e de conforto para o empregado. Não faria sentido que o intervalo fosse reduzido e ao mesmo tempo o empregado tivesse de deixar as dependências da empresa, em busca de refeição pronta ou refeição rápida, perdendo tempo precioso no trajeto de ida e volta – o que se computa normalmente na duração, pois o intervalo é para refeição e descanso.

Todavia, importante sinalizar que se o empregador pretenda fornecer alimentação, para viabilizar que o trabalhador tome sua refeição em curto espaço de

³³ Ibid, p.154-155.

tempo, ressalta-se a importância da utilização do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), disciplinado pela Lei nº 6.321/96.

8.2. DA IMPOSSIBILIDADE DE LABOR EM JORNADA SUPLEMENTAR

Além de oferecer refeitório próprio, o empregador deve se abster de exigir hora extraordinária do empregado para que seja possível reduzir o intervalo intrajornada.

Expõe Homero Batista Mateus da Silva³⁴ que tal exigência é razoável na medida em que a concessão de uma pausa muito curta, não seja seguida de uma jornada de trabalho muito longa, o que certamente representaria uma anomalia e quase uma insuficiência do tempo, pois neste tipo de jornada o trabalhador estará à beira da necessidade da segunda grande refeição do dia.

Por outro lado reflete o autor se o §3º do artigo 71 da CLT proibiu a redução do intervalo intrajornada apenas em caso de hora extraordinária paga em dinheiro ou também a vetou em caso de hora extraordinária laborada em sistema de compensação? Analisa o autor que a proibição do labor extraordinário em caso de redução do intervalo intrajornada é geral, seja prorrogação, compensação semanal e anual, força maior, serviço inadiável e recuperação de tempo perdido. Isso porque, o bem maior a ser tutelado é a higidez física do trabalhador e, mesmo que as horas

³⁴ Ibid, p.154-155.

em excesso sejam compensadas nos dias ou semanas seguintes, naquela ocasião seu esforço foi maior e suas necessidades fisiológicas também. Logo, a autorização para redução do intervalo intrajornada pressupõe cumprimento da jornada regular de oito horas, sem qualquer notícia de prorrogação, sob pena de desvirtuamento da norma.

Entendem Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco³⁵ que essa vedação de labor em regime extraordinário para aqueles empregados que tiverem seus intervalos intrajornadas reduzidos refere-se, por certo, somente às horas suplementares que tenham caráter contratual, oriundo inclusive, de uma habitualidade. Caso sejam essas horas extras desprovidas de habitualidade, nada impede que a empresa pactue a redução do intervalo intrajornada. Isso porque, apontam os autores, não pode a lei impedir o empresário de exigir trabalhos extras de seus trabalhadores com o objetivo de enfrentar situações não previsíveis pelo homem comum. É o caso de um trabalhador, submetido a turno ininterrupto de revezamento, que não comparece ao trabalho por motivo de doença. Aquele seu colega que seria por ele substituído, não pode se afastar do trabalho, sob pena de provocar danos às máquinas. Deverá ele trabalhar algumas horas extras até que outro trabalhador chegue ao local de trabalho para rendê-lo. São horas extras evidentemente desprovidas de habitualidade.

8.3. DA AUTORIZAÇÃO MINISTERIAL

³⁵ Ibid., p.191

Após atendidos os dois requisitos acima, refeitório adequado e inexistência de labor em jornada extraordinária, o empregador deverá formular pedido para a redução do intervalo intrajornada perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, observada a individualização de cada estabelecimento.

O pedido a ser formulado perante a SRTE deverá seguir os moldes do formulário de requerimento administrativo para a redução do intervalo intrajornada, constante do anexo da Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010³⁶, contendo: (i) identificação do empregador; (ii) eventual cláusula normativa que preveja a redução do intervalo intrajornada; (iii) identificação do estabelecimento; (iv) requerimento para a redução do intervalo intrajornada nas condições fixadas no artigo 71, §3º, da CLT, relativas ao atendimento integral das exigências concernentes à organização dos refeitórios e da não submissão dos empregados que ali prestam serviços a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares; e (v) documentos comprobatórios que atestem o cumprimento dos requisitos autorizadores para a concessão do intervalo intrajornada.

A SRTE poderá deferir o pedido formulado, independente de inspeção prévia, após verificar a regularidade das condições de trabalho nos estabelecimentos pela análise da documentação.

³⁶ Vide Apêndice 1

Embora não conste no texto legal, convencionou-se que a redução máxima do intervalo intrajornada seria de meia hora³⁷, pois acredita-se ser este o propósito da maioria dos empregadores para agilizar a produção, e ao mesmo tempo, atender às necessidades dos trabalhadores que foram contemplados com maior conforto e segurança em sua alimentação.

Por procedimentos internos, a Superintendência Regional do Trabalho costuma estipular prazo de vigência da autorização, por vezes de um ano e normalmente por dois anos, a fim de que as condições de funcionamento do refeitório e a vedação da exigência da hora extraordinária sejam certificadas periodicamente. Além disso, como o § 3º do artigo 71 da CLT usou a expressão “estabelecimento”³⁸, toma-se a palavra por filial ou agência, caso se trate de uma grande corporação, de tal modo que a autorização pode não abranger 100% da empresa, mas apenas esta ou aquela unidade. Dentro de uma mesma unidade, pode abranger um setor em detrimento ao outro, porque as realidades ali também são diferentes.

³⁷ Previsão contida no artigo 1º, § 3º, da Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010, que disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada: Não será admitida a supressão, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

³⁸ “Art. 71 da CLT [...] §3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho – DNHST (atualmente Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho), se verificar que **o estabelecimento** atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Todavia, há entendimento diverso. De acordo com o disposto na Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010 do MTE, em seu artigo 2º³⁹, a redução do intervalo intrajornada deverá atender a todo o estabelecimento e não somente a alguns setores como aponta Homero Batista Mateus da Silva⁴⁰. Primeiro porque não há esta previsão nas normas que regulamentam e preveem a redução do intervalo intrajornada neste sentido e segundo, porque geraria certo desconforto entre os próprios trabalhadores, em animosidade de diferenças, a concessão de um intervalo intrajornada mais curto para uns e mais longo a outros. Pode parecer um posicionamento mais conservador, porém algumas poucas diferenças entre setores de produção, especialmente porque uns poderão fazer horas extras e outros não, porque uns poderão sair mais cedo e outros não, pode gerar desconforto entre colegas de profissão e animosidade entre eles.

9. DA PORTARIA Nº 1.095, DE 19 DE MAIO DE 2010 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Mas além da previsão contida no §3º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho sobre os requisitos autorizadores para a redução do intervalo intrajornada de uma hora, o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso de suas atribuições, editou e publicou em 19 de maio de 2010, a Portaria nº 1.095⁴¹

³⁹ Art. 2º O pedido de redução do intervalo intrajornada formulado pelas empresas com fulcro em instrumento coletivo far-se-ão acompanhar de cópia deste e serão dirigidos ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, com a individualização dos estabelecimentos que atendam os requisitos indicados no caput do art. 1º desta Portaria, vedado o deferimento de pedido genérico.

⁴⁰ Ibid, p.154-155.

⁴¹ Apêndice 1

disciplinando alguns outros requisitos para a concessão da redução do intervalo intrajornada, dentre eles, a sua previsão expressa em instrumento coletivo.

De acordo com a Portaria MTE nº 1.095/2010, fica delegado, privativamente, às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) a competência para decidir sobre o pedido de redução do intervalo para refeição e descanso. Os instrumentos coletivos que estabeleçam a possibilidade de redução deverão especificar o período do intervalo intrajornada, além de outras providências.⁴²

O grande cerne que envolve esse ato Ministerial hoje em vigor é a obrigatoriedade da previsão da possibilidade da redução do intervalo intrajornada em instrumento coletivo. Donde questões como: *“qual o espaço aberto à negociação coletiva no tocante a flexibilização das normas relativas a intervalos intrajornadas”*, feitas, por exemplo, por Maurício Godinho Delgado⁴³, começam a surgir.

Em portarias anteriores, mais especificamente a Portaria nº 3.116, de 03 de abril de 1989, do MTE, delegava-se competência aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego para autorizar a redução do intervalo intrajornada. De acordo com essa Portaria, a empresa requerente deveria atender aos seguintes requisitos: a) justificativa técnica para o pedido de redução; b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa dos empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; c) manutenção da jornada de modo que os empregados não fiquem submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares; d)

⁴² AGUIAR, Sonia., SAITO, Clarice., OLIVEIRA Rosangela., **Coleção IOB Trabalhista e Previdenciária - Jornada de Trabalho (Volume II)** . 1ª ed., São Paulo: IOB, 2011., p.60.

⁴³ *Ibdi*, p. 864

manutenção de refeitório organizado de acordo com normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego; e) garantia, aos empregados, de alimentação gratuita ou a preços acessíveis, refeições balanceadas e confeccionadas sob a supervisão de nutricionista; f) programa médico especial de acompanhamento dos trabalhadores sujeitos à redução do intervalo; g) laudo de avaliação ambiental do qual constarão, também, medidas de controle da empresa.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que tanto as empresas como os sindicatos da classe econômica não podem celebrar pactos coletivos acerca da redução do intervalo intrajornada, por tratar-se de norma de ordem pública, que visam não só a defesa, mas também a manutenção da vida e integridade física dos trabalhadores, conforme se depreende da Orientação Jurisprudencial SDI-1, nº 342, item II, *in verbis*⁴⁴:

“342. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.

APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.

I – (...)

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, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.”

Contrariamente a esse entendimento jurisprudencial houve a edição da Portaria nº 1.095/2010, do Ministério do Trabalho e Emprego, onde se encontra o esclarecimento de que o intervalo para repouso ou alimentação de que trata o artigo

⁴⁴ SAAD, Eduardo Grabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C.. **CLT Comentada**. 45ª ed., São Paulo: Ltr, 2012. p. 190.

71 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser reduzido mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que devidamente aprovado em assembleia geral, e ainda, que: I – os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho extraordinário; e II – o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho.

A Portaria nº 42, de 28.3.07⁴⁵ regulamentava a matéria anteriormente a essa nova Portaria, hoje em vigor.

De acordo com a Portaria nº 1.095/2010 em vigor, a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo deverão conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada a indenização ou supressão total do período.

Mas o grande questionamento que se faz é: está a Portaria nº 1.095/2010 em contrariedade à legislação? É ela inconstitucional?

Para a grande maioria dos doutrinadores e também para os nossos Tribunais, a Portaria hoje em vigor não poderia apresentar como um dos requisitos para a concessão da redução do intervalo intrajornada a previsão de suas condições em instrumento normativo, já que, conforme a OJ 342, da SDI-1 do TST o intervalo intrajornada refere-se a norma de ordem pública e como tal não poderia estar à deriva de negociação pelo empregador e sindicato dos trabalhadores.

⁴⁵ Apêndice 2.

Até o presente momento não encontramos nenhum ato revogador da aludida portaria, pelo que entendemos estar ela em pleno vigor. E por assim ser, nos filiamos ao entendimento de Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco⁴⁶, *in verbis*:

“[...] a ora vigente Portaria n. 1095 prevê que o intervalo de repouso e alimentação poderá ser reduzido mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo. Até então, e de acordo com a CLT, a redução só era permitida, caso a caso, mediante autorização expressa e formal do Ministério do Trabalho e emprego. Portanto, esse ato administrativo nada mais fez do que reconhecer a validade da convenção e acordo coletivo de trabalho sobre essa matéria.

Alguns poderão ser tentados em sustentar a alegação de que essa Portaria n. 1095/10 está destituída de validade jurídica, posto que contraria o art.71, §3º, da CLT, que prevê, expressamente, que tal redução do intervalo de repouso e alimentação somente poderá ocorrer mediante autorização formal do Ministério do Trabalho e Emprego. Todavia, entendemos que essa Portaria não está maculada pela ilegalidade. Ao contrário. Ela está em perfeita harmonia com a norma constitucional que reconhece a existência das convenções e acordos coletivos de trabalho (art.7º, XXVI, CF). De fato, ao proceder o reconhecimento desses pactos coletivos de trabalho, o legislador constituinte não retirou do seu âmbito essa possibilidade de ajuste entre empregado e empregador,(...)”

Entende-se ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego por meio das Portarias editadas não visou em momento algum autorizar tão somente o instrumento normativo como um meio de reduzir o intervalo intrajornada, mas um requisito a mais, já que nada como cada categoria por conhecedora de suas peculiaridades verificar a real possibilidade da redução do intervalo intrajornada, o que será melhor exposto no tópico abaixo.

⁴⁶ *Ibdi*, p.191

É evidente que além da previsão em instrumento normativo a Fiscalização do Trabalho, a qualquer momento poderá verificar *in loco* as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde do trabalho e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

Assim, admitir-se-á que a Portaria nº 1.095/2010 está em vigor. Se inconstitucionalidade existe, como bem pontuado pelos Doutrinadores supramencionados⁴⁷, é aquela em que incide o artigo 71, §3º, da CLT, ao condicionar a validade da redução desse intervalo mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, excluindo seu ajuste por meio de pacto coletivo autônomo. Ora, ao fazer esse tipo de exigência, a norma violou o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal⁴⁸, que reconhece a validade da convenção e acordo coletivo do trabalho sobre essa questão. Neste mister, salientamos que esta questão será melhor analisada no tópico abaixo, “Da Redução do Intervalo Intra-jornada por meio de Instrumento Normativo”.

10. DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA EXCLUSIVAMENTE POR MEIO DE INSTRUMENTO NORMATIVO

⁴⁷ Ibid., p.191.

⁴⁸ **Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

Pois bem. Neste tópico abordaremos a grande questão que envolve a redução do intervalo intrajornada. A sua possibilidade de sua redução exclusivamente por meio de acordos e convenções coletivas, sem a necessidade de autorização ministerial para tanto, é possível?

Entende Alice Monteiro de Barros⁴⁹ que não. Fundamenta o seu posicionamento mencionando que a Constituição da República de 1988, admite a flexibilização do salário (art.7º, VI) e da jornada de trabalho (art.7º, XIV) garantida, por certo, a manifestação da categoria ou grupo profissional, por intermédio de assembleia devidamente convocada para esse fim.

As normas que regulam as medida referentes à medicina e segurança do trabalho escapam, porém, da esfera negocial conferida aos sindicatos. Essas disposições são de ordem pública, revestem-se de caráter imperativo para a proteção do hipossuficiente, motivo pelo qual são inderrogáveis pela vontade das partes. Compete tão somente ao legislador tutelar o trabalhador, impedindo-o de concordar com redução desse intervalo, em detrimento de sua própria segurança e saúde. Menciona ainda que a finalidade dos intervalos intra e interjornada é proporcionar ao trabalhador oportunidade de alimentar-se, descansar e repor suas energias. Sua manutenção é indispensável, na medida em que o trabalho realizado em jornadas prolongadas contribui para a fadiga física e psíquica, conduzindo à insegurança no ambiente de trabalho.

⁴⁹ MONTEIRO DE BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., São Paulo: Ltr, 2010. p. 682-683

Ainda, utilizou os próprios fundamentos da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1 do TST como base argumentativa de que o único meio de a empresa reduzir o intervalo intrajornada seria obter autorização do Ministério do Trabalho para esse fim, pois a ele compete avaliar se o local onde serão feitas as refeições oferece condições para que elas sejam realizadas em tempo inferior a uma hora.

Maurício Godinho Delgado⁵⁰, no mesmo viés também entende que os instrumentos coletivos não são hábeis à redução do intervalo intrajornada, eis que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica dos intervalos trabalhistas também são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade próprio às regras do Direito do Trabalho também é aqui especialmente enfatizado. Por isso, todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade também incidem, soberanamente, neste campo. Assim, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes a intervalos é absolutamente inválida.

Aponta ainda que a lei não responde diretamente à indagação quanto a possibilidade da redução do intervalo intrajornada por meio de instrumento coletivo, razão pela qual, sua resposta deve ser buscada no conjunto dos princípios e regras do Direito do Trabalho e na leitura prática que a jurisprudência tem produzido a esse respeito. Relembra que sempre que se fala em flexibilização, transação e

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: Ltr, 2010, p.864

negociação coletiva, efetivamente, deve-se refletir em torno do princípio da adequação setorial.

À luz de tal princípio, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo jus trabalhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direito superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável). Em segundo lugar, (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Quanto a primeira análise, afirma Godinho ser simples, já que se trata de alteração mais vantajosa ao obreiro. A segunda análise, referente ao item “b”, merece maior detalhamento. Em primeiro passo, vislumbra-se norma coletiva negociada que afronte apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa, como, por exemplo, norma que ampliasse o intervalo intrajornada. A indisponibilidade aqui seria relativa e não absoluta porque o alargamento do intervalo não afetaria, em princípio, diretamente a tutela da saúde do trabalhador, embora, sim, a proteção de outros seus interesses.

Em segundo passo, cabe reconhecer que grande parte das normas relativas a intervalo, são, como exposto, normas de saúde e segurança laborais, portanto normas de saúde pública. Ora, tais normas asseguram às parcelas trabalhistas a que se referem a qualidade de indisponibilidade absoluta. Portanto,

não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170 “caput”, CF/88).

Homero Batista Mateus da Silva⁵¹ na mesma linha de raciocínio quanto a impossibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de instrumento coletivo, expõe que o bem hora tutelado (redução do intervalo intrajornada) se insere no conceito de segurança e medicina do trabalho e que o artigo 71, §3º da CLT não dispõe de espaço para dúvidas.

Porém, adotando outra linha de raciocínio, Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco⁵² possuem entendimento contrário não só à atual jurisprudência trabalhista, como também a maciça doutrina eis que não obstante afirmarem invariavelmente, que a redução do intervalo causa dano à saúde do trabalhador, não esclarecem em qual estudo ou pesquisa científica basearam suas afirmações. Se de fato a redução do intervalo intrajornada fosse efetivamente prejudicial à saúde do trabalhador, jamais o legislador ordinário autorizaria o Ministério do Trabalho e Emprego a reduzir esse intervalo de repouso e

⁵¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do Trabalho aplicado, Jornadas e Pausa. Rio de Janeiro:Elsevier, 2009. p.155

⁵² SAAD, Eduardo Grabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C.. **CLT Comentada**. 45ª ed., São Paulo: Ltr, 2012. p. 193

alimentação. Esta é a grande demonstração de que esta redução não causa dano à saúde do trabalhador por si só.

Pergunta-se: o que é mais saudável para o trabalhador? O que o aliviará mais dos desgastes do trabalho a que todos os trabalhadores, operacionais ou intelectuais, estão submetidos? a) Ter seu intervalo de repouso e alimentação de uma hora, não remunerado, gastando no máximo 20 minutos para se alimentar e permanecendo os 40 minutos restantes no meio fabril aguardando o reinício de sua jornada? Ou b) Tomar a sua alimentação em 20/30 minutos remunerados pelo empregador e chegar 30/40 minutos mais cedo em casa podendo conviver com seus familiares e ter mais tempo para seu lazer?

Aos autores retromencionados, parecer que a segunda alternativa é a que dá melhores condições para alívio dos desgastes sofridos pelo trabalhador devidos a um dia inteiro de trabalho. E mais. Na jornada de 8 horas, quando é ajustada essa pausa intervalar mais reduzida, não são apenas os 40 minutos que o trabalhador ganha. Isso porque, nos acordos em que é estabelecida esta redução do horário de repouso e alimentação, geralmente a jornada total de trabalho, como compensação, também é reduzida. Assim, uma jornada normal de 8 horas, que, com o intervalo de repouso e alimentação, seria de 9 horas (8 horas de trabalho + 1 hora de intervalo intrajornada), passa a ser de apenas 7 horas e 20 minutos, já incluído nesse tempo os 20/30 minutos gastos na alimentação, que são remunerados.

Ademais, quem melhor para saber, que não os próprios trabalhadores da categoria profissional, mediante suas próprias peculiaridades, seus padrões e

interesses, o que lhes são benéficos ou não, ainda mais quando a Constituição da República de 1988 salienta, como direito assegurado aos trabalhadores, e a todos impõe, o *“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”*.

Esse certamente é o motivo que leva os sindicatos de trabalhadores a terem interesse em celebrar acordos para a redução do intervalo intrajornada.

Relativamente aos padrões de saúde, afirmam os autores Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco⁵³ que, pelo menos no que concerne à exposição aos riscos ambientais, esse tipo de jornada reduz os riscos a que o trabalhador está exposto, eis que os limites de tolerância previstos na Portaria nº 3.214/78 são vinculados ao a) tipo de agente, b) concentração ou intensidade desse agente presente no ambiente, e c) ao tempo de exposição a esse agente. Reduzindo-se o tempo de exposição, sem aumentar a concentração ou a intensidade do agente, o ambiente será mais saudável, pois se estará reduzindo a exposição do trabalhador aos eventuais agentes ambientais presentes, dando-se, portanto, uma proteção suplementar à exigida por lei.

Apontam ainda que a Norma Constitucional assegura ao trabalhador a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”* (Art. 7º, XXII). Contudo, aquela outra norma contida no inciso XXVI desse mesmo artigo, não faz qualquer restrição quanto as matérias que podem ser objeto de negociação coletiva.

⁵³ Ibid, p.194.

Sendo assim, se um sindicato de trabalhadores e uma empresa concordam que haja a redução desse intervalo de repouso e alimentação, condicionando-a a cláusulas, claras e rigorosas, que preservem efetivamente a saúde do trabalhador nessa situação, por qual razão se irá exigir, sempre, a presença do Ministério do Trabalho para esse ato tornar-se válido? Os Sindicatos dos Trabalhadores não são conscientes de seus direitos e obrigações quanto à defesa dos legítimos interesses dos seus representados? Os Sindicatos do Trabalhadores precisam ser tutelados pelo Estado quando estão negociando, livre, moral e legalmente, com os empregadores?

Acrescemos a toda essa argumentação ora expendida, o fato e as possibilidades de Fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego dos requisitos autorizadores da redução do intervalo intrajornada. Sabemos que no Brasil, infelizmente, os órgãos administrativos e em especial o Ministério do Trabalho e Emprego trabalham em sua capacidade máxima. A simples autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para a concessão da redução intervalar não significa dizer que a norma a partir daquele ato será cumprida integralmente e ainda, que o Ministério do Trabalho estará por fiscalizar o empregador interinamente.

Tanto o trabalhador como a própria entidade de classe deverão ater-se para o cumprimento da legislação. Por isso, entendemos essencial que haja a previsão e regulamentação da redução do intervalo intrajornada em instrumento coletivo, mesmo porque, quem melhor para saber, que não os próprios trabalhadores da categoria profissional, mediante suas próprias peculiaridades, seus padrões e interesses, o que lhes são benéficos ou não.

Porém, importante sinalizarmos que o nosso entendimento é no sentido de que o Instrumento Normativo por si só não tem o condão de autorizar a redução do intervalo intrajornada pelo empregador, sendo necessário, além da sua previsão em instrumento normativo, a autorização expressa do Ministério do Trabalho e Emprego, tornando-se um ato complexo.

Aliás, esse é o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego exarado por meio do Precedente Administrativo nº 63, *in verbis*:

“PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 63
JORNADA. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. A existência de acordo coletivo com previsão de intervalo para repouso ou alimentação inferior ao limite mínimo legal não é suficiente para que seja considerada regular a jornada de trabalho. O acordo coletivo é apenas um dos requisitos para a imprescindível autorização, pelo Ministro do Trabalho e Emprego ou autoridade delegada, da redução do intervalo para menos de uma hora. REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 71 da CLT e Portaria/MTb nº 3.116, de 5 de abril de 1989.”

11. DA IRREGULARIDADE NA CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO

11.1. – DA NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA

Estabelece o artigo 71, §4º da CLT que, 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% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Através deste comando legal, o TST editou a Orientação Jurisprudencial, SDI-1, nº 307, a qual disciplina, *in verbis*:

307. INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94 (DJ 11.08.2003) 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). (sic)

Com efeito, a teor do contido nos comandos legais, algumas divergências são traçadas. Senão, veja-se. A primeira cinge no tocante a natureza do pagamento do intervalo não concedido ou concedido de forma parcial e a segunda, quanto ao *quantum* a ser remunerado, se o período integral do intervalo intrajornada não gozado e que teria o empregado direito a gozar ou apenas o tempo do intervalo intrajornada não gozado.

Quanto ao primeiro ponto muito se discutia sobre a natureza do pagamento do intervalo intrajornada. Se este pagamento do intervalo intrajornada não concedido tem natureza própria de remuneração, ou seja, natureza salarial, integrando o salário para todos os fins ou se o pagamento do intervalo intrajornada

não concedido tem natureza própria de indenização, já que tratar-se-ia de pagamento de uma penalidade pelo empregador ao empregado.

O TST editou a Orientação Jurisprudencial nº 354 da SDI-1, a fim de direcionar as decisões no seguinte sentido, *in verbis*:

“354. INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL (DJ 14.03.2008)

Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.”

Não obstante o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho e da mais Alta Corte Trabalhista, assim como da maioria dos doutrinadores serem no sentido de que o pagamento do intervalo intrajornada não concedido ou concedido de forma parcial tem natureza salarial, existe uma corrente minoritária que entende ter esse pagamento natureza indenizatória. Veja-se.

“CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INDENIZAÇÃO POR AUSÊNCIA DE INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO-INCIDÊNCIA
O intervalo intrajornada foi concebido com o objetivo de assegurar ao trabalhador condições de saúde e segurança no meio laboral, possibilitando a preservação da sua saúde mental e física, ao longo da prestação do trabalho diário. Dessa forma, patente a natureza indenizatória do intervalo intrajornada não concedido. Recurso conhecido e não provido (Processo:RR 969005620055100005 96900-56.2005.5.10.0005; Relator(a): José Simpliciano Fontes de F. Fernandes; Julgamento: 18/12/2007; Órgão Julgador: 2ª Turma, Publicação: DJ 11/04/2008.)”⁵⁴

⁵⁴ Ementa extraída do sitio do TST, www.tst.jus.br em 01 de Agosto de 2012.

No mesmo sentido é o que entende Sérgio Pinto Martins⁵⁵, *in verbis*:

“A partir da edição do §4º do art.71 da CLT, o intervalo não concedido ao empregado deverá se pago com o adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, mesmo que não haja excedimento da jornada de oito horas. A natureza do intervalo não concedido é de pagamento em compensação. Não representa hora extra. Hora extra é que excede a jornada normal, como de 8 horas ou módulo semanal de 44 horas. O intervalo não concedido não representa hora extra. Se, porém, o pagamento substitutivo tem natureza habitual, terá reflexos nas demais verbas. [...]”

Este posicionamento minoritário nos parece mais adequado eis que o pagamento pela supressão do intervalo destinado ao repouso e à alimentação possui fundamento diverso daquele decorrente do labor em sobrejornada, eis que visa reparar a transgressão à norma atinente à preservação da saúde do trabalhador. Ora, se o pagamento refere-se a uma penalidade, porque falar-se-ia em natureza salarial?

No que cinge ao segundo ponto, se o pagamento do intervalo intrajornada não gozado pelo empregado abrangeria o período integral do intervalo intrajornada ou tão somente o período de tempo não gozado. Mais uma vez, encontra-se posicionamentos distintos. Há quem entenda que sendo gozado parcialmente o intervalo, deverá haver o pagamento da diferença entre o período gozado e uma hora de repouso e alimentação, com o adicional de, no mínimo 50%. Outra corrente entende que sendo gozado parcialmente o intervalo, deverá haver o pagamento de forma integral dessa hora com acréscimo de 50%.

⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª ed., São Paulo: Atlas, 2006, p.527

A corrente quase que unânime do TST é que o pagamento deve ser feito de forma integral, independentemente da supressão total ou parcial do intervalo, conforme os termos da Orientação Jurisprudencial SDI-1, nº 307 e da recentíssima Súmula editada em 14/09/2012,, em seu item I, a qual ainda não recebera numeração, *in verbis*:

“307. INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94 (DJ 11.08.2003)

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).”

Novas Súmulas:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.

I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total 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.

No entanto, data vênia, entendemos que o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho não é o mais acertado. De acordo com os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins⁵⁶, que enfrenta essa questão do pagamento do gozo parcial do intervalo intrajornada, nessa hipótese, ele deve ser feito pela diferença do tempo não gozado, inobstante a OJ SDI-1 nº 307, do TST, dizer o contrário. Assim, explica, *in verbis*:

⁵⁶ Martins, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed., São Paulo: Atlas, 2007; p. 153

“O objetivo do legislador ao estabelecer o intervalo foi evitar agressão ao sistema de proteção da integridade psicossomática do trabalhador. Hoje, pode-se dizer que não mais será necessária a autorização do Ministério do Trabalho para a redução do intervalo, pois, se se pagar o adicional de 50% será possível ou não a concessão do intervalo. Entretanto, se o empregado tiver apenas 15 minutos de intervalo e deveria ter intervalo de uma hora, devem-se pagar apenas 45 minutos de intervalo, pois no 15 minutos em que o empregado gozou o intervalo não estava à disposição do empregador, muito menos o intervalo se computa como jornada de trabalho”

Ainda há que se considerar que de fato a obrigatoriedade de pagamento apenas dos minutos faltantes para gozo do intervalo intrajornada é menos maléfica ao trabalhador, pois no caso, o empregador ao ser “punido” com o pagamento apenas dos minutos faltantes em tese concedeu ao empregado um tempo mínimo de gozo do intervalo para refeição e descanso e caso fosse condenado pela integralidade, certamente a sua supressão total ocorrerá com muito mais frequência.

11.2. – DO DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS AUTORIZADORES DA CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Conforme já visto para a concessão da autorização para redução do intervalo intrajornada de 1 hora para 30 minutos, o empregador deverá atentar a alguns requisitos, quais sejam: (i) não submeter o empregado a regime de horário extraordinário; (ii) conceder refeitório de acordo com as normas de segurança e saúde do trabalho; e (iii) caso entenda como outro requisito, a previsão da possibilidade de redução do intervalo intrajornada em instrumento coletivo.

Todavia, se a empresa não atender rigorosamente a esses requisitos, a sua autorização para a redução do intervalo intrajornada concedida pela Superintendência do Trabalho e Emprego será nula tanto perante o órgão administrativo, quanto pela Justiça Laboral que poderá determinar, caso o empregado acione a máquina judiciária, o pagamento do intervalo intrajornada reduzido de forma irregular.

Para ilustrar, colacionamos alguns julgados:

“Redução do intervalo intrajornada. Autorização do MTE. Labor em horas suplementares. Desvio de finalidade da norma.

O artigo 71, parágrafo 3º da CLT, preceitua que a empresa na situação excepcional ali elencada tem a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, mediante autorização administrativa, mas seus requisitos devem ser rigorosamente observados, sob pena de descaracterização da finalidade do instituto, com graves prejuízos à saúde obreira. Note-se que o intervalo intrajornada não tem apenas a finalidade de pausa para alimentação, mas também a de repouso no interior da jornada para a reposição das energias do trabalhador. A redução do intervalo somada à prestação de labor em horas extraordinária contraria a intenção do instituto, já que causa desgaste excessivo ao trabalhador, sendo devido, portanto, o pagamento de uma hora extra pela redução do intervalo de forma irregular. (TRT/SP - 00800006120065020465 - RO - Ac. 4ªT 20111133313 - Rel. SERGIO WINNIK - DOE 09/09/2011).⁵⁷

“REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. O intervalo intrajornada, dada a sua função biológica e social, deve ser gozado na integralidade dos períodos mínimos previstos em lei, principalmente quando se constata a realização de trabalho extraordinário pelo obreiro. A redução do intervalo para refeição e descanso, ainda que amparada por norma coletiva, não pode ser validada, fazendo jus o empregado às horas extras em face de sua redução, conforme item I da OJ 342 da SBDI-1 do TST. Recurso conhecido e provido. (RO – TRT 11ª Região – Processo 0000756-38.2011.5.11.0019, Acórdão 3ª Turma, Juíza Convocada Relatora – Ruth Barbosa Sampaio, Julgamento: 28/03/2012; Publicado: 29/03/2012)”⁵⁸

⁵⁷ Ementa extraída do sítio do TRT da 2ª Região – www.trt2.jus.br em 01 de agosto de 2012.

⁵⁸ Ementa extraída do sítio do TRT da 11ª Região – www.trt11.jus.br em 01 de agosto de 2012.

12. CONCLUSÃO

No contexto de toda a evolução histórica travada pela humanidade contra o sistema de cada época que passou, o intervalo intrajornada sem sombras de dúvidas, maculou a sua concessão em razão única e exclusiva de beneficiar a saúde do trabalhador.

Destarte, sob a ótica do disposto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente em seu §3º, tem-se por expresse a possibilidade de redução do intervalo intrajornada de 1 hora, não havendo que se falar em redução do intervalo intrajornada de 15 minutos ou mesmo o de duas horas já que para estes, não há qualquer previsão neste sentido.

Não obstante a autorização para a redução do intervalo intrajornada, o empregador deverá atender alguns requisitos impostos pela legislação e cumpri-los rigorosamente, sob pena de ser declarada nula a autorização concedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com o art.71, §3º, da CLT o Ministério do Trabalho e Emprego poderá autorizar requerimento feito pelo empregador que visa a redução do intervalo intrajornada de seus empregados, desde que: os seus empregados não sejam submetidos a jornada de trabalho suplementar e ainda, desde que a empresa possua refeitório em conformidade com as normas de segurança e saúde.

A fim de regulamentar essa autorização, a Superintendência do Trabalho e Emprego editou Portaria de nº 1.095/2010 que além de prever como requisitos os mesmos trazidos pelo artigo 71, quais sejam: a não submissão do trabalhador em regime extraordinário de trabalho e refeitório adequado, trouxe também um requisito mais, que essa redução do intervalo intrajornada esteja prevista em instrumento normativo.

Estaria a portaria outorgando poderes aos instrumentos normativos para tanto? Estaria a portaria em contrariedade com a legislação? O TST emitiu entendimento, através da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1 de que a redução do intervalo intrajornada por meio de Instrumento Normativo é nulo, já que se trata de matéria que envolve questão de ordem pública e não poderia estar à deriva de negociação. Ora, então se a Portaria prevê que tal instrumento é hábil para tanto e os Tribunais entendem que não, certamente é ela inconstitucional?

Não. Não entendemos dessa forma. Necessário analisar toda a contextualização das normas e Portarias. Desde a primeira Portaria expedida pelo MTE disciplinando acerca da redução do intervalo intrajornada, a previsão da redução do intervalo intrajornada por meio de instrumento normativo em todas elas está prevista. E porque então com a edição desta nova Portaria em 2010 não cuidou o Ministério do Trabalho e Emprego de retirar tal requisito?

Simplesmente porque entende que o Instrumento Normativo por si só não é meio hábil para a redução do intervalo intrajornada, além deste, necessário

que os empregados não sejam submetidos a regime de labor extraordinário e que o refeitório esteja adequado às normas de segurança e saúde do trabalhador.

Mas até aí, um único requisito a mais? Mera burocracia? Evidente que não.

Não obstante o intervalo intrajornada ser considerado como norma de ordem pública, que visa estritamente ao repouso e alimentação do empregado para fins de restabelecimento de suas energias e repouso para então conseguir produzir e dar continuidade à segunda parte da sua jornada de trabalho, ele também pode ser reduzido e para tanto, nada como a própria categoria verificar de acordo com as suas condições peculiares e regionais de labor se é possível a sua redução de 1 hora.

Não adianta o empregador pretender reduzir o intervalo intrajornada de 1 hora se os empregados laboram em atividade penosa a tal ponto que esta redução intervalar torne-se inviável. Necessário se faz então, de acordo com a Portaria nº 1.095/2010 que além daqueles requisitos contidos no artigo 71, §3º da CLT, haja a sua previsão em instrumento coletivo.

Porém outro questionamento que se faz é: mesmo sendo matéria de ordem pública é possível a redução do intervalo intrajornada? Não prejudicaria a saúde do trabalhador?

Pois bem. Entendemos que é totalmente possível e válida a redução do intervalo intrajornada. Isso porque, em que pese a doutrina e maciça jurisprudência mencionar que a redução do intervalo intrajornada é prejudicial à saúde do trabalhador, não esclarecem em qual estudo ou pesquisa científica basearam suas afirmações. Se de fato a redução do intervalo intrajornada fosse efetivamente prejudicial à saúde do trabalhador, jamais o legislador ordinário autorizaria o Ministério do Trabalho e Emprego a reduzir esse intervalo de repouso e alimentação. Esta é a grande demonstração de que esta redução não causa dano à saúde do trabalhador por si só.

Ou seja, de acordo com a exposição acima, parece-nos que a redução do intervalo intrajornada mesmo que por ato do Ministério do Trabalho e Emprego é plenamente válida e regular, eis que visa tão somente a beneficiar o empregado.

Caso o empregador descumpra com a concessão do intervalo intrajornada, estará ele submetido à autuação fiscal pela Superintendência Regional do Trabalho, além de ser compelido em caso de eventual acionamento da Justiça do Trabalho pelo empregado a pagar-lhe o intervalo intrajornada concedido de forma irregular.

Apêndice 1

PORTARIA Nº 1.095, DE 19 DE MAIO DE 2010

Disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, resolve:

Art. 1º A redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 1º Fica delegada, privativamente, aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego a competência para decidir sobre o pedido de redução de intervalo para repouso ou refeição.

§ 2º Os instrumentos coletivos que estabeleçam a possibilidade de redução deverão especificar o período do intervalo intrajornada.

§ 3º Não será admitida a supressão, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

Art. 2º O pedido de redução do intervalo intrajornada formulado pelas empresas com fulcro em instrumento coletivo far-se-ão acompanhar de cópia deste e serão dirigidos ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, com a individualização dos estabelecimentos que atendam os requisitos indicados no caput do art. 1º desta Portaria, vedado o deferimento de pedido genérico.

§ 1º Deverá também instruir o pedido, conforme modelo previsto no anexo desta Portaria, documentação que ateste o cumprimento, por cada estabelecimento, dos requisitos previstos no caput do art. 1º desta Portaria.

§ 2º O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego poderá deferir o pedido formulado, independentemente de inspeção prévia, após verificar a regularidade das condições de trabalho nos estabelecimentos pela análise da documentação apresentada, e pela extração de dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED.

Art. 3º O ato de que trata o art. 1º desta Portaria terá a vigência máxima de dois anos e não afasta a competência dos agentes da Inspeção do Trabalho de verificar, a qualquer tempo, in loco, o cumprimento dos requisitos legais.

Parágrafo único. O descumprimento dos requisitos torna sem efeito a redução de intervalo, procedendo-se às autuações por descumprimento do previsto no caput do art. 71 da CLT, bem como das outras infrações que forem constatadas.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revoga-se a Portaria nº 42, de 28 de março de 2007.

CARLOS ROBERTO LUPI

ANEXO

FORMULÁRIO DE REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO PARA REDUÇÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA NOS TERMOS DO ART. 71, § 3º, CLT.

Ao Senhor Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, _____

(IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR: NOME, CNPJ/CPF) vem solicitar, com fulcro no instrumento coletivo anexo, _____.

(IDENTIFICAÇÃO DA CLÁUSULA QUE AUTORIZA EXPRESSAMENTE A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA), seja deferido o pedido de redução do intervalo intrajornada dos empregados que prestam serviços no estabelecimento _____.

(IDENTIFICAÇÃO DO ESTABELECIMENTO: NOME E ENDEREÇO COMPLETO).

Para tanto, a Requerente declara, sob as penas da lei, que o estabelecimento identificado atende as condições fixadas no art. 71, § 3º, da CLT, relativas ao atendimento integral das exigências concernentes à organização dos refeitórios e da não submissão dos empregados que ali prestam serviços a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, conforme documentação comprobatória acostada.

D.O.U., 20/05/2010 - Seção 1

Apêndice 2

PORTARIA MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 42 DE 28.03.2007

D.O.U.: 30.03.2007

Disciplina os requisitos para a redução de intervalo intrajornada.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, resolve:

Art. 1º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral, desde que:

I - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado; e

II - o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 2º A convenção ou acordo coletivo deverá conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada a indenização ou supressão total do período.

Art. 3º A Fiscalização do Trabalho, a qualquer tempo, verificará in loco as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

Art. 4º O descumprimento das condições estabelecidas no art. 1º, bem como de quaisquer outras adicionais estabelecidas na convenção ou acordo coletivo, ensejará a suspensão da redução do intervalo até a devida regularização.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revoga-se a Portaria nº 3.116, de 3 de abril de 1989.

LUIZ MARINHO

14. BIBLIOGRAFIA

ABUD, Cláudia José Abud. **Jornada de Trabalho e a Compensação de Horários**. São Paulo: Atlas, 2008

AGUIAR, Sonia., SAITO, Clarice., OLIVEIRA Rosangela., **Coleção IOB Trabalhista e Previdenciária - Jornada de Trabalho** (Volume II) . 1ª ed., São Paulo: IOB, 2011.

DALARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. São Paulo: Malheiros, 2002

DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, ABET, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: Ltr, 2010

FONSECA, Maíra S.Marques da. **Redução da Jornada de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31ª ed., São Paulo: Ltr, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª ed., São Paulo: Atlas, 2006.

Comentários à CLT. 11ª ed., São Paulo: Atlas, 2007;

MONTEIRO DE BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed., São Paulo: Ltr, 2010.

NUNES, Rizzato. **Manual da Monografia Jurídica.** 9ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

SAAD, Eduardo Grabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C.. **CLT Comentada.** 45ª ed., São Paulo: Ltr, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do Trabalho aplicado, Jornadas e Pausa.** Rio de Janeiro:Elsevier, 2009

STUCHI, Victor Hugo Nazáro. Artigo “A inviabilidade da redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho

ZENNI, Alessandro Severino Vállér, RAFAEL, Marcia Cristina. **Remuneração e Jornada de Trabalho.** 1ª ed., Curitiba: Juruá, 2009.