

DA REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

*Tatiana Moreira**

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto de estudo a redução do intervalo destinado à refeição e ao repouso, previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, restringindo-se à análise da aplicabilidade deste instituto aos empregados urbanos.

Busca-se dar resposta a questão da legalidade ou não de se reduzir o período destinado a refeição e descanso somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, independentemente da autorização ministerial, fazendo-se uma contraposição entre a liberdade sindical, a autonomia da vontade e os direitos indisponíveis dos trabalhadores (saúde, higiene e segurança do trabalho), examinando-se neste ponto a Portaria n.º 856/95, do Ministério do Trabalho, bem como a Lei Complementar 75/93.

Inicia-se este estudo, com a apresentação sucinta dos períodos de descanso entre jornadas e intrajornadas, esclarecendo-se que se analisará o intervalo destinado ao repouso e refeição para jornadas superiores a seis horas consecutivas de trabalho.

Em seguida, com base na limitação do tema adotada, analisa-se qual o escopo do intervalo intrajornada.

Após, passa-se ao estudo dos requisitos e do procedimento para redução do intervalo para refeição e descanso, procedendo-se ao exame da Portaria n.º 3.116/89, do Ministério do Trabalho e apresentação da legislação aplicável à redução do intervalo intrajornada.

Analisa-se também qual a motivação empresarial de um lado e interesse dos empregados de outro na redução do intervalo intrajornada.

Em seguida, antes de responder ao questionamento colocado sobre a possibilidade de se reduzir o intervalo para refeição e descanso mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, faz-se uma breve exposição do que vem a ser estes instrumentos normativos, bem como apresentam-se, a título ilustrativo, três acordos coletivos firmados entre as empresas Panex S/A. Indústria e Comércio, Carbono Lorena Ltda. e Mercedes Benz do Brasil S/A. e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, negociando a redução em tela.

* Advogada pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Monografia orientada pela Professora Eliana Borges Cardoso, que presidiu a Banca, composta pelos Professores Nei Frederico Cano Martins e Marcelo Ladeira Mauad. Aprovada com nota 10 com louvor.

Por fim, apresenta-se breve análise doutrinária e jurisprudencial das conseqüências da redução do período destinado ao repouso e refeição sem intervenção do Ministério do Trabalho, sob três aspectos: a) antes e após a edição da Lei 8.923/94 – infração administrativa x horas extras em favor do trabalhador; b) possibilidade ou não de se reduzir o intervalo somente mediante acordo ou convenção coletiva; c) como deve ser remunerado o período do intervalo intrajornada reduzido.

Respondendo aos questionamentos apresentados no corpo do trabalho, conclui-se pela impossibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo que o período reduzido deverá ser remunerado com o respectivo adicional de, no mínimo, 50%.

Espera-se que, com este trabalho, tenha-se chamado a atenção sobre o tema, incentivando-se a realização de outras investigações mais completas, que contribuam para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

1. Dos períodos de descanso durante e entre as jornadas de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seus artigos 66, 71 e 72, regula a concessão de períodos de descanso durante e entre as jornadas de trabalho.

Contudo, antes de se iniciar a análise destes intervalos, cumpre definir o que vêm a ser intervalos ou períodos de descanso durante ou entre as jornadas de trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins, “intervalos para descanso são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços, seja para se alimentar ou para descansar.”¹

Da mesma forma, no entender do Prof. Maurício Godinho Delgado:

*Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou interjornadas diárias e semanais ou ainda no ano contratual, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção pessoal, familiar ou comunitária.*²

Após a definição dos intervalos para descanso, passa-se a uma breve análise dos intervalos em espécie.

1.1. Do intervalo entre jornadas

O intervalo entre jornadas, também denominado de intervalo interjornada, está previsto no artigo 66, da CLT, que determina um período mínimo de onze horas de descanso entre cada jornada de trabalho.

¹ *In Direito do Trabalho*, 1999, p. 458.

² *In Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas*, 1998, p. 101.

Além do intervalo mínimo de onze horas entre duas jornadas acima citado, há também o repouso semanal, previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, disciplinado na Lei 605/49, que garante ao trabalhador um descanso de no mínimo vinte e quatro horas consecutivas entre duas jornadas semanais.

O ilustre Professor Maurício Godinho Delgado, em sua obra *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*³ ao abordar o tema dos descansos trabalhistas interjornadas, classifica-os ainda em comuns e especiais.

Na espécie de intervalos interjornadas comuns, inclui o descanso mínimo de onze horas entre duas jornadas, bem como o repouso semanal de, no mínimo, vinte e quatro horas entre duas jornadas semanais.

Da mesma forma, na categoria dos intervalos entre jornadas especiais, arrola os seguintes intervalos: a) dezessete horas para empregados sujeitos a horários variáveis (jornada de sete horas), nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía (artigo 229, da CLT) e b) doze horas para empregados operadores cinematográficos, com horário noturno de trabalho (artigo 235, “caput” e § 2º, da CLT).

1.2. Do intervalo intrajornada

Entre os descansos trabalhistas, encontra-se o intervalo intrajornada, o qual, por sua vez, conforme nos ensina o Professor Maurício Godinho Delgado,⁴ subdivide-se em intervalos comuns e especiais. São eles:

a) comuns:

a.1) para jornadas de trabalho contínuo acima de seis horas diárias: intervalo de uma até duas horas, conforme dispõe o artigo 71, da CLT;

a.2) para trabalho de quatro a seis horas diárias: descanso de quinze minutos, nos termos o artigo 71, § 1º, da CLT;

a.3) para o trabalho do rurícula: intervalo para repouso ou alimentação, com duração conforme usos e costumes da região, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas (artigo 5º, Lei 5.889/73).

b) especiais:

b.1) dez minutos de descanso a cada noventa minutos de trabalho, em se tratando de serviços permanentes de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculos;

b.2) vinte minutos de intervalo a cada três horas de esforço contínuo, para empregados sujeitos a horários variáveis (jornada de sete horas), nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía.

³ P. 117/118.

⁴ *Ibid.*, p. 110/111.

b.3) quinze minutos a cada três horas consecutivas de trabalho, em minas de subsolo;

b.4) quinze minutos, para mulher e menor, após jornada normal, antes do início de sobrejornada (artigos 384 e 413, Parágrafo Único, da CLT);⁵

b.5) vinte minutos a cada cem minutos de trabalho contínuo, (uma hora e quarenta minutos), para trabalho no interior de câmaras frigoríficas, ou em movimento de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa (artigo 253, CLT);

b.6) intervalos espontaneamente concedidos pelo empregador, não previstos em lei (Enunciado 118, Tribunal Superior do Trabalho – TST; artigo 4º, CLT).

Além dos intervalos acima mencionados, a Norma Regulamentadora n.º 17, com redação dada pela Portaria MTPS n.º 3.751/90, visando estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, para lhes proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, prevê a concessão de descansos durante a jornada de trabalho, são eles:

a) concessão de pausas para descanso nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores (subitem 17.6.3, alínea “b”) e

b) concessão de pausa de dez minutos para cada cinquenta minutos trabalhados, não deduzidos da jornada de trabalho, nas atividades de entrada de processamento de dados, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho (subitem 17.6.4, alínea “d”).

Passa-se a abordar, a seguir, os descansos concernentes ao repouso e refeição, previstos no artigo 71, da CLT.

1.2.1. Jornada de até quatro horas

O legislador, ao tratar dos descansos trabalhistas intrajornadas, no artigo 71 da CLT, para uma jornada de trabalho de até quatro horas consecutivas, não prevê a concessão de intervalo para o trabalhador.

1.2.2. Jornada de quatro a seis horas

Por outro lado, a CLT no artigo 71 determina que, para jornada de quatro a seis horas consecutivas diárias, o empregador deverá conceder um intervalo intrajornada de

⁵ Após a Constituição Federal de 1988, entende-se que o artigo 384 da CLT não foi recepcionado, pois conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, que estabelece igualdade entre homens e mulheres. Esse é o entendimento do Professor Sérgio Pinto Martins que, em sua obra *Comentários à CLT*, p. 314, defende que “(...) Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada”. Em sentido contrário: Segadas Vianna, in *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual., v. 2. São Paulo: LTr, 2000, p. 977-978.

quinze minutos, o qual não é remunerado, bem como não é computado na jornada de trabalho para efeito de contabilizar a jornada diária, semanal e mensal do trabalhador.

1.2.3. Jornada superior a seis horas

Para jornadas superiores a seis horas diárias consecutivas, o legislador garante ao trabalhador um descanso de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, período este que também não é remunerado, bem como não integra a jornada de trabalho, conforme exposto linhas atrás.

Para esta espécie de intervalo, o § 3º do artigo 71, da CLT, prevê a possibilidade de redução, desde que por ato do Ministério do Trabalho, bem como observados os requisitos legais, o que será objeto de análise deste trabalho.

Outrossim, conforme dispõe o “caput” do artigo em comento, mediante acordo escrito ou contrato coletivo, o intervalo para refeição poderá exceder a duas horas.

2. Do Escopo do Intervalo Intra-jornada

O legislador, ao garantir aos trabalhadores a concessão de intervalos intra-jornadas objetivou preservar a saúde do empregado, para possibilitar a recomposição física e mental do trabalhador, evitando-se a fadiga e, por conseqüência, a ocorrência de acidentes durante a jornada de trabalho.

Todas as normas de proteção a saúde do trabalhador são de caráter imperativo, haja vista a natureza pública das mesmas.

Por norma de natureza pública deve-se entender aquela que não pode ser derogada, renunciada, “(...) por simples manifestação de vontade dos particulares. É o que o Estado julga imprescindível e essencial para a sobrevivência da própria sociedade, o bem comum, o interesse geral”⁶, portanto, “(...) os interessados não podem regular suas relações jurídicas de modo diferente do estabelecido pelo legislador.”⁷

Dessa forma, as matérias concernentes à medicina e segurança do trabalho não podem ser livremente estipuladas de acordo com a vontade das partes contratantes, seja diretamente entre empregados e empregadores, seja com a assistência sindical respectiva, salvo quando o próprio ordenamento jurídico permitir a flexibilização desses direitos, como ocorre por exemplo na Constituição Federal em seu artigo 7º, XIII e XIV, que permite a negociação coletiva, visando a compensação da jornada de trabalho por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Magna Carta no artigo 7º, incisos XIII (duração da jornada de trabalho), XIV (turnos ininterruptos de revezamento), XV (repouso semanal remunerado), XXII

⁶ Evaristo de Moraes Filho. *A natureza jurídica do direito do trabalho*, 1954, p. 100, apud Américo Plá Rodrigues. *Princípios de direito do trabalho*, p. 152-153. No mesmo sentido: Arnaldo Süssekind, *in Instituições de direito do trabalho*, v. 1, p. 133, 208 ss.

(redução dos riscos inerentes ao trabalho – normas de saúde, higiene e segurança) e XXVIII (seguro contra acidentes do trabalho), traçou normas de caráter imperativo que visam a preservação da saúde do trabalhador, estipulando regras concernentes à duração do trabalho, bem como descansos necessários para que o empregado possa se recompor e se dedicar a outros papéis além do profissional, tais como o familiar, intelectual, cultural etc., impondo também a obrigação de, o empregador em reduzir os riscos inerentes ao trabalho, bem como meios de amparar o trabalhador na hipótese da ocorrência de acidentes.

Assim, tem-se que o legislador constituinte, ao prescrever os direitos supra citados, demonstrou grande preocupação com a saúde no trabalho, estabelecendo regras mínimas que devem ser observadas rigorosamente.

No tocante à duração do trabalho, aspecto mais relevante no momento, haja vista o tema objeto do presente estudo, o legislador editou normas disciplinadoras das jornadas máximas diárias e semanais, bem como concessão de intervalos durante e entre as jornadas de trabalho, limitações estas que, conforme os ensinamentos do Professor Arnaldo Süsskind,⁸ possuem fundamentos de natureza biológica, social e econômica:

A limitação do tempo de trabalho, possui, portanto, fundamentos:

a) de natureza biológica, eis que visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;

b) de caráter social, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;

c) de índole econômica, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

O intervalo intrajornada de uma a duas horas, destinado à refeição e ao repouso, previsto no artigo 71 da CLT, procura atender, ainda que de forma mais limitada, os objetivos biológicos, sociais e econômicos supra citados, haja vista seu curto lapso temporal.

Todavia, a concessão deste intervalo no curso da jornada diária de trabalho é fundamental para a recomposição física do trabalhador evitando-se, dessa forma, a ocorrência de acidentes de trabalho (aspecto biológico). Possibilita também maior produtividade e qualidade do trabalho desenvolvido, pois neste interregno o empregado poderá se alimentar, recuperando seu equilíbrio físico e mental, bem como restabelecer sua concentração para poder retomar suas atividades (aspecto econômico).

⁷ Américo Plá Rodrigues. *Princípios de direito do trabalho*, p. 153.

⁸ *In Instituições de Direito do Trabalho*, v. 2, p. 801.

No que concerne ao aspecto social, o intervalo para repouso e refeição, como acima exposto, o alcance é mais limitado em decorrência dos próprios limites temporais. Contudo, no período de uma a duas horas, pode ser assegurado ao trabalhador “(...) um mínimo de disponibilidade pessoal no âmbito do horário de trabalho, podendo favorecer, desse modo, à sua própria inserção familiar (ou social).”⁹

Assim, tem-se que os objetivos dos intervalos intrajornadas

*(...) concentram-se essencialmente em torno de considerações de medicina e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.*¹⁰

Pelo exposto, verifica-se a imprescindibilidade do respeito ao intervalo mínimo para refeição e descanso fixado pelo legislador no artigo 71 da CLT, para que sejam atendidas as finalidades biológicas, econômicas e sociais a que se destina o intervalo intrajornada, preservando-se, assim, a saúde e a segurança no trabalho.

3. Da Redução do Intervalo para Refeição e Repouso

O parágrafo 3º, do artigo 71 da CLT, prevê a possibilidade do empregador reduzir o intervalo destinado à refeição e ao repouso, desde que o faça mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho, bem como atenda aos requisitos previstos em lei.

3.1. Requisitos e procedimento para redução do intervalo intrajornada

Os requisitos e o procedimento para se obter autorização para reduzir o intervalo intrajornada, estão previstos na Portaria n.º 3.116/89, do Ministério do Trabalho.

A Portaria em epígrafe, em seu artigo 2º, exige, para que seja concedida a autorização ministerial, os seguintes requisitos:

- a) apresentação de justificativa técnica para o pedido da Redução;
- b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa dos empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical;
- c) manutenção de jornada de trabalho que não submeta os empregados à regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;
- d) manutenção de refeitório organizado de acordo com a Norma Regulamentadora número 24, aprovada pela Portaria Ministerial n.º 3.214, de 08.06.1978 e em funcionamento adequado quanto à sua localização e capacidade de rotatividade;

⁹ Maurício Godinho DELGADO, p. 108.

¹⁰ Ibid., mesma página.

e) garantia aos empregados de alimentação gratuita ou a preços acessíveis, devendo as refeições serem balanceadas e confeccionadas sob a supervisão de nutricionistas;

f) apresentação, por parte do empregador, de programa médico especial de acompanhamento dos trabalhadores sujeitos à redução do intervalo;

g) apresentação de laudo de avaliação ambiental do qual constarão, também, as medidas de controle adotadas pela empresa.

Outrossim, conforme dispõe a Portaria 3.116/89, do Ministério do Trabalho em seu artigo 1º, a competência para decidir sobre os pedidos de redução do intervalo para refeição e descanso é dos Delegados Regionais do Trabalho.

Dessa forma, os pedidos de autorização, deverão ser dirigidos aos Delegados Regionais do Trabalho, a quem compete privativamente decidir sobre o pleito formulado.

Ademais, nos termos do artigo 3º da Portaria em tela, também compete a Delegacia Regional do Trabalho, antes de conceder a autorização para redução do intervalo intrajornada, inspecionar a empresa requerente, para averiguar se esta atende às normas de proteção, segurança e medicina do trabalho.

Saliente-se que, nos moldes do artigo 5º da referida norma, a Delegacia Regional do Trabalho, regularmente, deverá inspecionar as empresas que obtiveram autorização para reduzir o intervalo para refeição e descanso, com o objetivo de verificar se as exigências determinadas para a concessão da autorização continuam sendo rigorosamente cumpridas.

A empresa autorizada a reduzir o intervalo intrajornada que descumprir as determinações ministeriais, terá a autorização para redução cancelada, conforme dispõe o artigo 5º, da Portaria.

Uma vez concedida a autorização para reduzir o intervalo intrajornada, esta terá validade pelo prazo de dois anos a partir de sua publicação no Diário Oficial da União, podendo ser renovada por igual período, devendo a empresa requerente formular pedido de renovação, até três meses antes do término da autorização concedida.

Para obter a renovação da autorização a empresa requerente deverá atender aos requisitos acima transcritos (itens “a” a “g”) determinados pelo artigo 2º da Portaria, bem como apresentar relatório médico resultante do acompanhamento da saúde dos trabalhadores, submetidos à redução do intervalo (artigo 4º, Parágrafo Único).

3.2. Da legislação aplicável à redução do intervalo intrajornada

Conforme será exposto a seguir nos capítulos 6 e 7, há uma discussão sobre a possibilidade e quais as conseqüências, de se reduzir o intervalo para refeição e descanso somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho.

Contudo, antes de se adentrar na análise supra, convém apresentar quais as normas jurídicas aplicáveis, no que concerne à redução do intervalo intrajornada, quais sejam:

- a) Constituição Federal: artigos 7º, XIII, XXII, XXVI e XXVIII e 8º, incisos I e III;
- b) Lei Complementar n.º 75/93, artigo 83, IV.
- c) Consolidação das Leis do Trabalho: artigos 71 e 611;
- d) Portaria n.º 3.116/89, do Ministério do Trabalho;
- e) Portaria n.º 865/95, do Ministério do Trabalho;
- f) Norma Regulamentadora n.º 24 – Portaria Ministerial n.º 3.214/78 (a partir do item “24.3”, determina quais os requisitos obrigatórios para a implementação e manutenção de refeitórios nas empresas).

A Constituição Federal, conforme exposto no capítulo 2, instituiu normas de ordem pública no que concerne à saúde e segurança do trabalhador, determinando a duração da jornada de trabalho, a concessão de descansos periódicos, a adoção de medidas protetivas para se evitar riscos de acidentes de trabalho, bem como seguro contra acidentes de trabalho.

Da mesma forma, a CLT em seu artigo 71, “caput”, prescreve a concessão de intervalo de uma a duas horas para refeição e descanso para os empregados sujeitos a jornadas superiores a seis horas de trabalho, objetivando, como já exposto, a proteção à saúde do trabalhador, sendo que o § 4º de referido artigo, na hipótese de violação do “caput”, determina o pagamento do intervalo suprimido com acréscimo do adicional de no mínimo 50%, além da sujeição do empregador à multa prevista no artigo 75, da CLT.

O próprio artigo 71 em seu § 3º permite a redução do intervalo destinado à refeição e ao repouso, desde que mediante autorização do Ministério do Trabalho, bem como observados os requisitos legais impostos para tal concessão.

Contudo, inúmeras empresas reduzem o intervalo intrajornada simplesmente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, prescindindo da autorização ministerial.

Questiona-se portanto a legalidade de tal atitude, bem como quais suas consequências: o acordo ou convenção coletiva de trabalho seriam válidos? Estaria o empregador sujeito a multa administrativa por conceder intervalo inferior ao mínimo legal?

Para responder às perguntas acima apresentadas, necessário se faz analisar as normas jurídicas supra elencadas.

A Constituição Federal no artigo 8º, instituiu o direito à liberdade sindical, não podendo o Estado intervir na sua organização, sendo que ao sindicato compete a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria representada (inciso II).

Assim, regidos pelos princípios da liberdade e autonomia sindical, os sindicatos, nos termos do artigo 611, § 1º da CLT, podem celebrar “(...) acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica (...)”, para estipular “(...) condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”, sendo os acordos e convenções coletivas reconhecidos pela Constituição Federal (artigo 7º, XXVI).

Dessa forma, o sindicato, mediante acordo ou convenção coletiva, pode criar ou majorar direitos em benefício dos trabalhadores, ou, nos casos previstos em lei, negociar direitos fundamentais dos empregados (artigo 7º, VI, XIII e XIV, da Carta Magna). Neste último caso, conforme salienta o Professor Arnaldo Süssekind, “A tendência, já adotada pela Constituição de 1988 (art. 7º, VI, XIII e XIV), de permitir a flexibilização de direitos sob tutela sindical não desfigura o caráter público das respectivas normas legais.”¹¹

Contudo, é vedada a estipulação de cláusulas coletivas que violem as liberdades individuais ou coletivas, ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, as quais serão passíveis de anulação mediante ação competente – ação civil pública ou ação anulatória – a ser proposta pelo Ministério Público do Trabalho, conforme dispõe o artigo 83, IV, da Lei Complementar n.º 75/93.¹²

Outrossim, conforme nos ensina o Professor Nelson Mannrich:

*Não se pode negar a existência de um conjunto de normas de ordem pública, impostas coercitivamente pelo Estado, como as referentes ao registro de empregado, a duração do trabalho, a período de descanso e a segurança e medicina do trabalho, não cabendo às partes dispor sobre elas. O Estado tem em vista garantir a integridade física e psíquica da pessoa do trabalhador, bem como de seus interesses sociais, econômicos e culturais, constituindo-se em direitos subjetivos privados de ordem pública.*¹³ (grifos nossos)

O mesmo autor, concluindo, esclarece que:

Apesar de se verificar maior participação dos sindicatos na elaboração das normas que regulam as relações entre empregados e empregador, subsiste um núcleo mínimo de normas de ordem pública que tem em vista a proteção ao empregado. Ora, a preservação de bens, como a saúde e segurança do trabalhador, não poderia ser entregue a grupos particulares. Não basta a inscrição dos direitos sociais dos trabalhadores na ordem jurídica, impondo-se a intervenção do Estado para garantir o seu efetivo cumprimento, através

¹¹ In *Instituições de direito do trabalho*, v. 1, p. 133.

¹² Sobre ação anulatória verificar capítulo XXXIV, de autoria do Professor João de Lima Teixeira Filho, in *Instituições de direito do trabalho*, v. 2, p. 1351ss.

¹³ In *Inspeção do Trabalho*, v. 1, p. 57/58.

*de organismos especiais, como a Inspeção do Trabalho, impedindo-se que se perpetuem as injustiças sociais decorrentes dos abusos praticados em nome do poder econômico. Essa intervenção se explica pelo interesse público a ser tutelado, não se reduzindo as relações trabalhistas a interesses que dizem respeito tão-somente aos parceiros sociais, uma vez que há bens da sociedade a serem preservados, o que torna imprescindível a Inspeção do Trabalho.*¹⁴ (grifos nossos)

Da mesma forma, o Professor Sebastião Geraldo de Oliveira, em sua obra *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, ressalta que a tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas, deve ser adotada com reservas, pois

*“Neste momento de declínio dos empregos, excesso de oferta de mão-de-obra e concorrência acirrada, proveniente da globalização e da revolução tecnológica, os empresários, de imediato, querem gastar menos com salários e com as normas de proteção. Alegam que a legislação trabalhista está ultrapassada e precisa modernizar-se pela flexibilização.*¹⁵

Salienta ainda este autor, que a flexibilização “(...) surge como tendência ameaçadora para o direito à saúde dos trabalhadores, porquanto a prevenção e a manutenção das condições de trabalho saudáveis têm um custo.”. Dessa forma, não se pode, a pretexto de modernizar as relações de trabalho, bem como objetivando o aumento de produtividade, porém com o menor custo, flexibilizar direitos indisponíveis dos trabalhadores, dado que o seu caráter público é essencial à preservação da saúde e segurança dos empregados.

Ademais, conclui o Professor Sebastião G. Oliveira que:

*No Brasil, as normas legais para proteger a saúde dos trabalhadores, nem mesmo chegaram a ser aplicadas de fato e já começaram a ser questionadas como excessivas, burocratizantes, rígidas. Uma questão, no entanto, deve ficar bem clara: o direito a saúde é o complemento imediato do direito à vida e não pode ser objeto de qualquer negociação, já que se trata de direito fundamental indisponível, garantido pela Constituição da República e pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.*¹⁶ (grifos nossos)

Contudo, antes de se analisar a legalidade/validade da convenção ou acordo coletivo, que estipule a redução do intervalo para refeição e descanso (o que será objeto de capítulo próprio), cumpre verificar se o empregador que, seguindo a norma coletiva, reduz o intervalo intrajornada, poderá ser autuado pelo Ministério do Trabalho.

¹⁴ Ibid., p. 263.

¹⁵ p. 135.

¹⁶ Ibid., p. 136.

A Portaria n.º 865, de 14 de setembro de 1995, do Ministério do Trabalho, estabelece critérios para fiscalização de condições de trabalho, constantes de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

O artigo 4º, da Portaria 865/95 determina que na hipótese de

(...) incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo e a legislação ensejará apenas a comunicação do fato à chefia imediata, que o submeterá à consideração da autoridade regional.

Dessa forma, havendo a redução do intervalo intrajornada baseada em norma coletiva, não poderá o fiscal do trabalho autuar a empresa, devendo apenas comunicar o fato para posterior apreciação pela autoridade regional, salvo se a condição imposta pelo acordo ou convenção puder “(...) acarretar grave e iminente risco para o trabalhador (...)”, o que autorizará o fiscal do trabalho, nos termos do artigo 5º da Portaria em tela, adotar as “providências previstas nas normas regulamentadoras aprovadas pela Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 (...)”, além de comunicar o fato conforme previsto no artigo 4º.

Não se enquadrando a situação conflitante na exceção do artigo 5º da Portaria 865/95 e, sendo feita a comunicação nos termos do artigo 4º, a autoridade, conforme parágrafo único desde dispositivo legal, “(...) quando for o caso, apresentará denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho, conforme previsto no art. 6º, da Lei nº 7.347/85, e art. 83, incisos I, III e IV, da Lei Complementar n 75/95.”

4. Da Motivação Empresarial para Redução do Intervalo Intrajornada

No capítulo 3 verificou-se a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, bem como o procedimento legal, para que se implemente tal redução.

Contudo indaga-se: o que leva o empregador a desejar reduzir o intervalo intrajornada? Quais vantagens isso lhe acarreta, ou seja, qual a motivação empresarial para a redução do intervalo destinado à refeição e ao repouso?

Dentre os inúmeros motivos que levam o empregador a buscar a redução do intervalo em questão, verifica-se: a) melhor organização do sistema produtivo; b) melhor aproveitamento das máquinas e equipamentos; c) redução da quantidade de dias trabalhados, como por exemplo nas empresas em que há expediente de trabalho nos sábados, pode-se reduzir ou eliminar o trabalho nesses dias em virtude das melhorias técnicas; d) redução do consumo de energia elétrica, bem como dos gastos com refeições e transporte em decorrência da redução dos sábados trabalhados; e) disponibilização de tempo maior para a realização de manutenção das máquinas e equipamentos, etc.¹⁷

¹⁷ A título exemplificativo verificar acordo coletivo da empresa Panex S/A. Indústria e Comércio, citado no capítulo 6.

Outrossim, há atividades que, por sua natureza, não podem ser interrompidas, como, por exemplo, os processos de calcinação, prensagem, sinterização e retífica, sendo que a interrupção de tais processos pelo período de uma hora, acarretaria dificuldades para a retomada da atividade e, por conseqüência, a redução efetiva da produtividade, bem como um maior investimento para a produção da mesma quantidade de produtos.¹⁸

Assim, a concessão de intervalo inferior a uma hora, como por exemplo, de trinta a quarenta e cinco minutos, o que não traz gravame ao trabalhador (desde que observados os requisitos técnicos determinados pela lei), conforme será analisado no capítulo 6 a seguir, possibilita ao empregador um custo reduzido e uma produção superior, contribuindo, dessa forma, para o desenvolvimento da empresa.

O atual contexto econômico e social exige que o desenvolvimento dos setores produtivos seja majorado, para que se absorva a mão-de-obra disponível, bem como auxilie no desenvolvimento do país.

A redução do custo da produção reflete direta e indiretamente no plano econômico e social. Diretamente, porque emprega mão-de-obra; indiretamente, porque pode levar à redução do custo do produto para o consumidor final e, por conseqüência, ao aumento do consumo. Dessa forma, o valor que seria despendido de maneira desnecessária, pode ser utilizado para empregar um maior número de pessoas, bem como reduzir o custo do produto produzido.

5. Do Interesse dos Empregados na Redução do Intervalo Intrajornada

No capítulo anterior, verificou-se a motivação empresarial para a redução do intervalo destinado ao repouso e refeição. Agora, cumpre analisar qual o interesse dos empregados na redução do intervalo intrajornada.

Conforme exposto no capítulo 4, a concessão de intervalo para refeição e descanso inferior a uma hora pode levar a melhorias técnicas o que possibilitará a redução do número de dias trabalhados, como por exemplo, a eliminação ou diminuição dos sábados trabalhados durante o mês.

Os empregados dos setores produtivos, quando a empresa disponibiliza restaurante em seu estabelecimento, utilizam, em média, de trinta a quarenta minutos para alimentação e higiene, permanecendo com tempo ocioso no período restante.

Assim, como visto no capítulo 2, os intervalos durante e entre as jornadas de trabalho, têm como fundamento aspectos biológicos, sociais e econômicos, sendo que o principal objetivo do intervalo para refeição e descanso consiste em possibilitar ao empregado a recuperação física e mental para a continuidade da jornada de trabalho, evitando-se a fadiga.

¹⁸ Para ilustrar, verificar justificativa técnica apresentada pela empresa Carbono Lorena Ltda., citada no capítulo 6.

Dessa forma, reduzindo-se o intervalo intrajornada o empregado poderá terminar sua jornada de trabalho mais cedo – haja vista que a redução em tela não poderá implicar em sobrejornada –, bem como acarretará a diminuição ou eliminação dos sábados trabalhados durante o mês, o que permitirá ao trabalhador ter maior disponibilidade temporal, auxiliando na sua inserção no contexto familiar e comunitário¹⁹, bem como contribuindo para a majoração do tempo livre para se dedicar ao lazer e a atividades intelectuais que sejam de seu interesse.²⁰

6. O Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho e a Redução do Intervalo Intrajornada

Como se verificou nos capítulos 4 e 5, tanto o empregador, como o empregado, têm interesse na redução do intervalo intrajornada: o primeiro em virtude do custo operacional, bem como organização do processo produtivo e, o segundo, em razão da maior disponibilidade temporal para se dedicar a outras atividades que não sejam laborativas.

Diante desse contexto, indaga-se: empregador e empregado, este assistido pelo respectivo sindicato, podem reduzir o intervalo destinado à refeição e ao repouso, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho?

A doutrina majoritária, entende que a redução sem intervenção do Ministério do Trabalho não é permitida, sendo a convenção ou acordo coletivo ineficaz, conforme se verificará no próximo capítulo.

Contudo, antes de passar à análise de quais as conseqüências da redução do intervalo intrajornada sem autorização ministerial, cumpre indicar noções gerais, do que vem a ser convenção e acordo coletivo de trabalho.

6.1. Convenção coletiva de trabalho

Convenção coletiva de trabalho é “(...) o negócio jurídico formal através do qual, sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados, compõem conflitos de interesses e de direitos entre grupos profissionais, que compreendam empregados e empregadores.”²¹, ou ainda, de forma mais sucinta, no entender do Professor Octávio Bueno Magano,²² “(...) convenção coletiva é o negócio jurídico através do qual sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados, estipulam condições de trabalho”.

¹⁹ Mauricio Godinho DELGADO, p. 108.

²⁰ Verificar justificativa técnica apresentada pela empresa Panex S/A. Indústria e Comércio, citada no capítulo 6.

²¹ Carlos Moreira DE LUCA. *Convenções Coletivas de Trabalho: um estudo comparativo*, p. 134.

²² *In Manual de Direito do Trabalho*, vol. III, p. 139.

A convenção coletiva de trabalho consubstancia-se em *negócio jurídico resultante da autonomia das partes convenentes*.²³

Outrossim, as principais características da convenção coletiva de trabalho são a bilateralidade, ou seja, estipula-se direitos e deveres para as partes contratantes, os quais se aplicam a todas as empresas e todos empregados da categoria econômica e profissional, dos sindicatos contratantes (contrato normativo).

Contudo, o que distingue a convenção coletiva de trabalho do acordo coletivo de trabalho, que será apreciado a seguir, é o fato de que a primeira deve ser celebrada entre sindicatos representativos da categoria econômica e profissional e o segundo é celebrado diretamente pelo empregador de um lado e pelo sindicato dos empregados de outro.

A convenção coletiva de trabalho, visa ampliar os direitos dos trabalhadores, negociando a concessão de condições mais benéficas aos empregados, criando novos direitos (na hipótese de não haver previsão legal anterior) – como, por exemplo, a previsão de estabilidade no emprego, em caso de acidente do trabalho – ou majorando os direitos já previamente definidos em lei – cita-se ilustrativamente o pagamento de adicional de horas extras, em percentual superior ao de cinquenta por cento, previsto no artigo 7º, XVI, da Constituição Federal.

Dentre as cláusulas normativas, podem os sindicatos contratantes, prever a hipótese de negociação de redução do intervalo intrajornada.

A previsão na convenção coletiva de trabalho, da possibilidade de negociar a redução do intervalo para repouso e alimentação, permite que determinada empresa, em conjunto com o sindicato profissional correspondente, celebre acordo coletivo de trabalho, disciplinando a redução do intervalo.

6.2. Acordo coletivo de trabalho

O acordo coletivo de trabalho, consubstancia-se numa espécie de convenção coletiva e define-se como sendo “(...) ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas.”²⁴

As diferenças básicas entre convenção e acordo coletivo de trabalho, traduzem-se em três pontos:

a) a convenção coletiva de trabalho, como acima exposto, é intersindical (sindicato patronal e profissional), já o acordo coletivo de trabalho é celebrado entre empresa, ou empresas, e sindicato profissional;

b) a convenção coletiva de trabalho é instrumento normativo aplicável a toda a categoria econômica e profissional, representada pelos sindicatos contratantes, por outro lado, o acordo coletivo de trabalho só obriga as partes acordantes, ou seja, a

²³ Ibid., p. 140.

²⁴ Amauri Mascaro NASCIMENTO. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, p. 551.

empresa, ou empresas, e os empregados desta(s) determinada(s) empregadora(s), não se estendendo à categoria profissional em sua totalidade e,

c) a convenção coletiva de trabalho trata de matérias – direitos e deveres – em termos genéricos; o acordo coletivo de trabalho regula direitos e deveres de maneira mais específica, mais diretamente relacionada à empresa e aos empregados pactuantes (representados pelo sindicato).

Ressalte-se ainda que, o acordo coletivo de trabalho não pode estipular direitos inferiores em relação aos acordados na convenção coletiva da categoria, ou seja, conforme dispõe o artigo 620, da Consolidação das Leis do Trabalho, “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

6.3. Acordo coletivo e autonomia da vontade

O acordo coletivo de trabalho é adequado, “(...) sempre que necessário atender a peculiaridades do relacionamento entre a empresa e o seu pessoal”,²⁵ ou seja, visa a melhoria das condições de trabalho, para os empregados de determinada ou determinadas empresas.

Este instrumento normativo, deriva da autonomia da vontade das partes contratantes e, como acima exposto, pode-se estabelecer, por intermédio de tal instrumento, condições de trabalho específicas para cada empresa e seus empregados.

Nesse contexto, o acordo coletivo de trabalho pode regular a redução do intervalo intrajornada em determinada empresa. Como exemplo de acordo coletivo de trabalho, para regular a redução do intervalo para refeição e descanso, cita-se os acordos firmados entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as empresas Panex S/A. Indústria e Comércio, em 1995, Carbono Lorena Ltda, em 2000 e Mercedes Benz do Brasil S/A em 1999.

Nos acordos acima citados, as partes contratantes estipularam o seguinte:

a) Acordo Coletivo – Panex S/A.: empresa e sindicato dos empregados, acordaram a redução do intervalo intrajornada. Assim, a empresa reduziu o intervalo para refeição e descanso para trinta minutos, sendo que os trinta minutos suprimidos, deverão ser remunerados com acréscimo de cinquenta por cento.

b) Acordo Coletivo – Carbono Lorena Ltda.: sindicato e empresa, assim como ocorreu no acordo supra mencionado (item “a”), concordaram em reduzir o intervalo para refeição em trinta minutos. Contudo, ao contrário do acordo firmado pela empresa Panex, os trinta minutos reduzidos não deverão ser remunerados com adicional de cinquenta por cento.

c) Acordo Coletivo – Mercedes Bens do Brasil S/A.: sindicato e empresa, da mesma forma que os dois acordos citados nos itens “a” e “b” supra, acordaram a redução do intervalo intrajornada para quarenta, quarenta e cinco e cinquenta e cinco minutos,

²⁵ Amauri Mascaro NASCIMENTO. *Direito Sindical*, p. 359/360.

conforme cláusula décima sétima do instrumento, porém, assim como a empresa Carbono Lorena Ltda., não remunerou os minutos reduzidos com adicional de 50%.

Os três acordos acima analisados, foram registrados no Ministério do Trabalho, sendo que somente as duas primeiras empresas formularam, posteriormente, pedido de autorização ministerial para a regularização formal da redução implementada.

Contudo, anteriormente ao protocolo dos acordos coletivos, bem como do pedido e posterior autorização para redução do intervalo intrajornada, as duas primeiras empresas citadas (Panex e Carbono) aplicaram os acordos coletivos, no âmbito dos seus estabelecimentos.

Quando da fiscalização do Ministério do Trabalho em referidas empresas, diante da ausência de autorização ministerial, as mesmas, apesar de terem firmado acordo coletivo com o sindicato profissional, foram autuadas sob a alegação de estarem infringido o artigo 71, § 4º, da CLT, ou seja, conceder intervalo para refeição e descanso inferior a uma hora.

Diante dessa situação pergunta-se:

1) Pode o Ministério do Trabalho, por intermédio do fiscal do trabalho, autuar a empresa, mesmo existindo acordo coletivo de trabalho, regulando a redução do intervalo intrajornada?

A redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, ou lapso temporal aproximado a este, não acarreta grave e iminente risco ao trabalhador. Dessa forma, como exposto no capítulo 3, item “3.2”, o fiscal do trabalho não poderá autuar a empresa que reduziu o intervalo para refeição e descanso, em virtude de acordo ou convenção coletiva, devendo apenas efetuar a comunicação prevista no artigo 4º, da Portaria 865/95 do Ministério do Trabalho, sob pena de praticar ato ilegal, o que poderá ensejar a impetração da ação de mandado de segurança.

2) O sindicato profissional e a empresa, podem reduzir o intervalo intrajornada por simples acordo coletivo, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho? Se não, quais as conseqüências jurídicas se a empresa realizar o acordo?

Estes questionamentos serão analisados no capítulo a seguir, a partir de entendimentos doutrinário e jurisprudencial.

7. Conseqüências da Redução do Repouso sem Intervenção do Ministério do Trabalho

O entendimento doutrinário e jurisprudencial no que concerne à interpretação do artigo 71 e parágrafos da CLT, desdobra-se em várias questões, tais como:

a) as conseqüências da redução do intervalo para refeição e descanso, sem observância das prescrições contidas no § 3º do artigo em epígrafe, antes e após a vigência da Lei 8923/94;

b) a validade jurídica de se reduzir o intervalo intrajornada, somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (sem intervenção do Ministério do Trabalho);

c) a remuneração dos minutos reduzidos na hipótese de concessão do intervalo intrajornada, inferior ao mínimo legal de uma hora: c.1) gera o direito ao pagamento apenas o adicional de no mínimo 50% sobre os minutos suprimidos; c.2) gera o direito ao pagamento dos minutos reduzidos mais o acréscimo do adicional ou c.3) independentemente do período reduzido, remunera-se a uma hora integral do intervalo não usufruído acrescido do adicional.

A doutrina e a jurisprudência, conforme se verificará a seguir, não são pacíficas sobre os questionamentos supra apresentados, oferecendo posicionamentos e decisões em todos os sentidos.

7.1. Conseqüências da redução do intervalo intrajornada sem observância das prescrições contidas no § 3º do artigo 71 da CLT, antes e após a vigência da Lei 8.923/94

O parágrafo 4º do artigo 71, da CLT, foi introduzido mediante a Lei Federal n.º 8.923, de 27/07/1994. Antes da edição da lei retro citada, a concessão de intervalo intrajornada inferior ao mínimo legal, acarretava tão somente infração administrativa, sujeitando a empresa ao pagamento de multa. Assim, até 27/07/1994, somente seria devido o adicional de 50% sobre a hora normal, caso a redução do intervalo implicasse em sobrejornada, ou seja, ultrapassasse o limite máximo permitido de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal.²⁶

Contudo, após a introdução do § 4º, iniciou-se a discussão se, mesmo antes da vigência da Lei 8.923/94, a supressão parcial ou total do intervalo para refeição e descanso, implicaria no direito do trabalhador receber os minutos suprimidos com o acréscimo de 50%, ou se apenas resultaria em infração administrativa.

O entendimento de que, mesmo antes da vigência da Lei 8.923/94, a supressão parcial ou total do intervalo intrajornada gera tanto a infração administrativa, como o direito de o trabalhador receber os minutos reduzidos com o respectivo adicional, é fundamentado nas decisões a seguir colacionadas, proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e por Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente:

INTERVALO PARA REFEIÇÃO. PERÍODO ANTERIOR À EDIÇÃO DA LEI OITO MIL NOVECENTOS E VINTE E TRÊS DE NOVENTA E QUATRO. A referida lei, que instituiu o parágrafo quarto do artigo setenta e um da CLT, apenas regulamentou a situação, não significando que anteriormente à ela o

²⁶ Maurício Godinho DELGADO, p. 112.

intervalo para refeição, quando desrespeitado, fosse mera infração administrativa se houvesse excesso de jornada. recurso conhecido e não provido.

(TST - decisão: 23/09/1998 - RR N. 281770 - ano: 1996 - REGIÃO:09 - Recurso de Revista. T 05 - DJ 20-11-1998 PG: 287. Rel.. Min. Francisco Caninde Pegado do Nascimento)

INTERVALO. INOBSERVÂNCIA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 8.923/94. DIREITO A HORAS EXTRAS. *Não procede a alegação de que, antes da edição da Lei 8.923/94, a inobservância do intervalo intrajornada constituía mera infração administrativa. A edição da Lei 8.923/94, que acrescentou ao art. 71 da CLT o parágrafo 4º, determinando o pagamento, como jornada extraordinária, do intervalo sonogado, apenas positivou aquilo que de há muito já se encontrava assentado na jurisprudência, no sentido de que a inobservância do intervalo mínimo para refeição e descanso, longe de constituir mera infração administrativa, configura violação frontal a uma das garantias básicas do empregado que, privado da fruição do interregno destinado à recomposição física e mental, submete-se à prestação de trabalho em condições particularmente penosas. O prejuízo assim imputado ao empregado só se compõe adequadamente com o pagamento correspondente ao intervalo sonogado.*

(TRT 2ª R. - decisão: 02/04/2001 - Ac N. 20010150190 - RO N. 20000411269 ano: 1998 - T. 08 - DOESP 24-04-2001. Rel.. Wilma de Araujo da Silva)

(...).INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO. SONEGAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 8.923/94. INDENIZAÇÃO POR DANO. A Lei nº 8.923/94, simplesmente deu nova dimensão ao entendimento jurisprudencial antes firmado, no sentido de que a sonegação do intervalo destinado ao descanso e refeição, diante do dano que causava devia ser indenizado e em forma de hora extraordinária, eis que a jornada de trabalho efetivo era projetada no tempo. Diante disso, não cabe dar à infração que atenta contra princípio de higiene e proteção ao trabalhador:

(TRT 2ª R. - decisão: 06/12/2000 - Ac. N 20000679199 - RO N. 19990546951 - ano: 1999 - 8ª T. - Rel. José Carlos da Silva - DOESP 20/02/2001).

INTERVALO - Refeição e descanso - Inexistência - Irretroatividade da lei nova - Lacuna da lei - A inexistência dos intervalos para repouso e alimentação, mesmo antes do advento da Lei 8.923/94, geram o direito a horas extras, eis que o labor em horário destinado a descanso importa no elástico da jornada normal. A lei 8.923/94 apenas preencheu uma lacuna jurídica outrora colmatada pela jurisprudência que adotava o entendimento nela expresso. Incogitável a retroatividade da lei nova.

(TRT 2ª R. - decisão: 23/08/1999 - Ac N. 19990477658 - RO N. 02980446860 - ano 1998 - 7ª T. Rel. Ricardo Patah - DOESP 24/09/1999)

Em sentido contrário, também apresentam-se inúmeras decisões, tanto do Tribunal Superior do Trabalho, como dos Tribunais Regionais do Trabalho, as quais trazem o entendimento de que, somente é devido o pagamento do adicional de 50% sobre o intervalo suprimido, após a vigência da Lei 8.923/94, posto que, nos termos do artigo 6º, da Lei de Introdução ao Código Civil, a lei não pode retroagir, gerando efeitos somente a partir de sua vigência, conforme se verifica a seguir:

(...) SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. PERÍODO ANTERIOR À EDIÇÃO DA LEI Nº 8923/94. No período anterior à edição da Lei nº 8923/94, que incluiu o § 4º ao art. 71 da CLT, a supressão do intervalo para refeição e descanso não importava o pagamento de horas extras. O entendimento dominante nesta Corte firmou-se no sentido de que se aplica o Enunciado nº 88 do TST, vigente à época, segundo o qual o desrespeito ao intervalo entre turnos, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito ao recebimento de horas extras, por se tratar de infração sujeita à penalidade administrativa. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST - decisão: 29/08/2001 - RR N. 407986 - ano: 1997 - REGIÃO: 02 - Recurso de Revista. T. 05 - DJ 14-09-2001 PG: 560. Rel., Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa)

(...) HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. LEI Nº 8923/94. Em período anterior à edição da Lei nº 8923/94, responsável pela inclusão do § 4º no art. 71 da CLT, a não-concessão de intervalo mínimo entre dois turnos não implicava pagamento de horas extras. Esse entendimento, pacificado nesta corte, reconhece que até a vigência da mencionada lei vigorava o Enunciado nº 88 do TST, posteriormente cancelado pela Resolução nº 42/95, segundo o qual o desrespeito ao intervalo entre turnos que não provocasse excesso na jornada efetivamente trabalhada não dava nenhum direito a ressarcir o empregado por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa(...).
(TST - decisão: 23/05/2001 - RR N. 337186 - ano: 1997 - REGIÃO: 03 - Recurso de Revista. T. 01 - DJ 29-06-2001 PG: 655. Rel., Min. Ronaldo José Lopes Leal).

INTERVALOS INTRAJORNADAS - HORAS EXTRAS - LEI Nº 8923/94 - ART. 71, § 4º, DA CLT - EFEITO RETROATIVO. À luz do princípio da irretroatividade das leis, previsto no art. 6º da LICC, não é possível o reconhecimento de horas extras pela não-concessão de intervalo para refeição, em período anterior à publicação da Lei nº 8923/94. Convém ressaltar que, anteriormente à vigência da citada lei, a jurisprudência consubstanciada no Verbete nº 88 desta Corte, embora posteriormente cancelado pela Resolução nº 42/95, tratava a não-concessão do intervalo como mera irregularidade administrativa, em caso de não ultrapassada a jornada efetivamente trabalhada. Revista conhecida e provida.

(TST - decisão: 27/10/1999 - RR N. 340028 - ano: 1997 - REGIÃO: 12 - Recurso de Revista. T 05 - DJ 10-12-1999 PG: 363. Rel.. Juiz convocado Levi Ceregado)

HORAS EXTRAS - INTERVALO PARA REFEIÇÃO. ACRÉSCIMO DO § 4º AO ARTIGO 71 DA CLT, PELA LEI Nº 8923/94, POSTERIORMENTE À RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO. INEXISTÊNCIA DO DIREITO. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO “TEMPUS REGIT ACTUM”. Antes do advento da Lei nº 8923/94, que acresceu o § 4º ao artigo 71, consolidado, a não-concessão de intervalo para refeição, não implicava pagamento do tempo faltante para completar o intervalo legal. No caso dos autos, o contrato de trabalho fora extinto em data anterior à promulgação desta lei, pelo que não pode o empregador ser condenado a pagar refeição parcelada, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade das leis (“tempus regit actum”). Embargos parcialmente conhecidos e providos.

(TST - decisão: 25/10/1999 - RR N. 411307 - ano: 1997 - REGIÃO: 05 - Recurso de Revista. SBD1 - DJ 26-11-1999 PG: 40. Rel.. Min. José Luiz Vasconcellos)

O disposto na Lei 8923/94, por meio da qual o legislador determinou o pagamento, em pecúnia, do intervalo para refeição e descanso não concedido, aplica-se a partir do advento desse diploma legal. Aplicação a fatos ocorridos anteriormente encontra óbice no inciso XXXVI do art. 5º da CF. Sobretudo porque a jurisprudência trabalhista, de longa data, era pacífica no sentido de que a irregularidade (não concessão do intervalo) constituía mera infração de natureza administrativa (TST, E. 88). Recurso ordinário ao qual se nega provimento.

(TRT 2ª R. - decisão: 18/08/1998 - Ac N. 02980438388 – RO N. 02970276237 – ano: 1997 – SDCI – 10ª T. – Rel. Vilma Capato – DOESP 04/09/1998).

O Enunciado número 88, do Tribunal Superior do Trabalho, estabeleceu que antes da inclusão do § 4º do artigo 71 da CLT, a concessão de intervalo para refeição e descanso inferior a uma hora, não acarreta o pagamento do adicional de 50%, conforme segue:

INTERVALO MÍNIMO ENTRE DOIS TURNOS DE TRABALHO – DESRESPEITO

O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita à penalidade administrativa (art. 71, da CLT).

Contudo, após a edição da Lei 8.923/94, o Enunciado acima transcrito foi cancelado pela Resolução Administrativa n.º 42, de 08/02/95, publicada no Diário de Justiça na data de 21/02/95.

7.2. Implicações de se reduzir o intervalo intrajornada somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (sem intervenção do Ministério do Trabalho)

Outra discussão de grande importância, consubstancia-se em reduzir o intervalo intrajornada, somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho.

Grande parte dos doutrinadores, dentre os quais pode-se citar os Professores Arnaldo Sussekind e Maurício Godinho Delgado, entendem que somente poderá ser reduzido o intervalo para refeição e descanso, desde que haja a intervenção do Ministério do Trabalho, órgão competente para conceder a autorização para a redução, nos termos do § 3º, do artigo 71, da CLT.

Assim, para estes autores, não podem as partes, assim como os sindicatos representativos das categorias, substituírem a atuação ministerial:

(...) quando o trabalho diário exceder de seis horas, o intervalo terá de ser, em princípio, estipulado com duração de uma a duas horas. (...); só poderá ser inferior a uma hora, se o autorizar decisão do Ministro Trabalho, depois de verificar (...), 'que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios', e ainda assim, 'quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares' (§ 3º do art. 71).²⁷

Isso significa, por exemplo, ser inválido dispositivo de convenção ou acordo coletivo que dispense o intervalo intrajornada em lapsos temporais de trabalho superiores a quatro horas contínuas (ou superiores a seis horas), afrontando os respectivos intervalos mínimos especificados pelo art. 71 da CLT. Observe-se que não se está negando que o intervalo de uma hora em jornadas superiores a seis horas (caput do art. 71) não possa ser relativamente reduzido caso o estabelecimento tenha refeitório próprio (e não haja a prática de horas suplementares) – dada que esta redução é expressamente autorizada pela lei (§ 3º do art. 71) (...)

Note-se, a propósito, que é gravemente falho o argumento de eu a Carta Magna, ao permitir a diminuição do salário por negociação coletiva (art. 7º, IV), estaria, automaticamente, conferindo validade à norma coletiva negociada que suprimisse qualquer dos curtos intervalos intrajornadas (...). É que a mesma Constituição tem o cuidado de ressaltar que as normas jurídicas a que o trabalhador tem direito no país, na área de segurança, são as que propiciem redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XII) – e não as que tenham sentido contrário!²⁸

²⁷ Arnaldo SÜSSEKIND, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 2, p. 819.

²⁸ Maurício Godinho DELGADO, *Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas*, p. 106.

Os autores supra citados, assim como os demais doutrinadores que entendem ser indispensável a autorização ministerial para a redução do intervalo intrajornada, não podendo normas coletivas se substituírem à atuação estatal, fundamentam esta posição com base no princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que se referem às normas de segurança, saúde e higiene no trabalho.

Conforme exposto no capítulo 3, item “3.2”, apesar do direito à autonomia negocial garantida pela Constituição Federal em seu artigo 8º, não são todos os direitos passíveis de flexibilização, pela vontade das partes diretamente ou representadas pelos respectivos sindicatos. Há normas de ordem pública, dentre elas as de medicina e segurança no trabalho que fogem à autonomia da vontade.

O Professor Nelson Mannrich ressalta que:

Essas regras integram o que se convencionou chamar de Direito Público do Trabalho ou Direito Tutelar do Trabalho, constituindo um conjunto de normas de ordem pública. (...) Na verdade, o que se pretende é subtraí-las do âmbito da autonomia da vontade, tornando-as irrenunciáveis. (...).²⁹

Partindo desse mesmo princípio de indisponibilidade, o Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão proferida nos autos de Recurso Ordinário em Ação Anulatória, promovida pelo Ministério Público do Trabalho do Ceará, anulou cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho dos Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários daquele Estado, que previa a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para até, no mínimo, quinze minutos, sem que isso implicasse no pagamento de horas extras.

A decisão foi proferida sob o fundamento de que:

A manutenção do intervalo mínimo intrajornada encontra respaldo no fato de que o trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica, o que conduz à insegurança do trabalhador e, considerada a natureza de certas atividades, à insegurança de terceiros e do patrimônio das empresas e do Estado, sendo certo que a redução de acidentes do trabalho está relacionada à capacidade de atenção do trabalhador no serviços.

(...)

A Constituição Federal de 1988 admite a flexibilização do salário e da jornada dos trabalhadores (...). Todavia, em se tratando de normas relacionadas à medicina e segurança do trabalho, estão fora da esfera negocial dos sindicatos, por serem de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes e revestirem-se de caráter imperativo para a proteção do hipossuficiente, em oposição ao princípio da autonomia.

²⁹ In *Inspecção do Trabalho*, p. 58.

O objetivo dos intervalos intra e interjornada é proporcionar ao trabalhador descanso e reposição de energia, necessários e indispensáveis a qualquer ser humano.

(...) A saúde e segurança do trabalhador são indisponíveis, estando, pois, fora do âmbito de negociação pelos Sindicatos, ainda que a assembléia legitimadora tenha contado com a participação da totalidade dos associados. A lei protege o trabalhador contra a sua necessidade e a sua própria ganância, que concorda com a redução do seu intervalo em detrimento da sua segurança e da sua saúde.

(...) Na hipótese, não se trata de prorrogação do intervalo intrajornada, mas de sua redução e substancial. Essa situação está contemplada não no artigo 71, 'caput', mas no seu § 3º, que não reserva aos integrantes da categoria econômica e profissional um poder de disposição em torno da matéria, por se tratar de norma de higiene e segurança do trabalho e, portanto, inderrogável pela vontade das partes por sua própria natureza.

Seguindo esse mesmo entendimento, pode-se analisar a questão de validade ou não, da norma coletiva sob a ótica dos artigos 82 e 145, do Código Civil, aplicados subsidiariamente ao direito do trabalho nos termos do artigo 8º, da CLT.

O artigo 82 do Código Civil dispõe que “A validade do ato jurídico requer agente capaz (art. 145, I), objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (arts. 129, 130 e 145)”.

Outrossim, o artigo 145, inciso III do mesmo Diploma Legal, estabelece que “É nulo o ato jurídico: (...) III, quando não revestir a forma prescrita em lei (arts. 82 e 130).

Conforme exposto no capítulo 3, o artigo 71, § 3º, da CLT, permite a redução do intervalo intrajornada, porém, somente mediante autorização ministerial, sendo o procedimento regulado pela Portaria n.º 3.116/89 do Ministério do Trabalho.

Assim, prescrevendo a lei forma específica para a redução do intervalo para refeição e descanso, não podem as partes praticar tal ato sem observância da determinação legal, sendo o ato nulo de pleno direito, não produzindo qualquer efeito jurídico.³⁰

Por outro lado, a doutrina minoritária, representada pelo Professor Sérgio Pinto Martins³¹, defende a tese de que, para a redução do intervalo intrajornada, basta a

³⁰ Discorrendo sobre as nulidades no direito do trabalho, o Professor Orlando Gomes, em artigo publicado na Revista Forense, p. 42ss., sob título “Nulidades no direito contratual do trabalho”, distingue entre leis imperativas e supletivas, sendo que, “(...) As primeiras contêm uma ordem irresistível. Inderrogáveis pela vontade das partes são os preceitos nos quais a obrigatoriedade da lei se revela em toda a sua virtualidade. As leis supletivas aplicam-se, unicamente, se as partes não regulam seus interesses pelo modo que mais lhes convém. Não impõem, não ordenam, não exigem. (...)”. Concluindo, o Professor ressalta que “O particularismo do Direito do Trabalho não repele a distinção clássica das nulidades construída pela doutrina para destacar os graus de imperfeição dos atos jurídicos. Também nesse ramo especializado do Direito, há regras de proteção ao interesse geral e regras de proteção aos interesses individuais. A sanção para a violação das primeiras é a nulidade absoluta; para a inobservância das outras, a nulidade relativa ou anulabilidade.”

³¹ In *Direito do Trabalho*, p. 461/462.

existência do acordo/convenção coletiva ou da autorização ministerial, não sendo necessário a implementação conjunta dos dois requisitos.

Para este autor, havendo acordo ou convenção coletiva, torna-se dispensável a concessão de autorização do Ministério do Trabalho:

É claro que, se houver negociação coletiva e o intervalo for estabelecido em período inferior ao previsto no art. 71, da CLT, será válido, pois se trata de uma forma de compensar ou reduzir a jornada de trabalho, fazendo com que o intervalo seja menor e o empregado fique menos tempo na empresa, podendo retirar-se mais cedo, O fundamento será o inciso XIII do art. 7º da Constituição e não haverá que se falar em pagamento de adicional de horas extras de 50%, pois será uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas com a participação do sindicato.

(...)

Havendo negociação coletiva ou o Ministério do Trabalho concedendo autorização para a instituição de intervalo inferior ao previsto em lei, estará a empresa devidamente respaldada, tendo por fundamento o inciso XIII, do art. 7º da Constituição ou o § 3º, do art. 71, da CLT. (grifamos).

Assim como há divergência doutrinária, os Tribunais também apresentam dissonância sobre a matéria em análise:

INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. ART. 71 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O art. 71 da CLT, ao exigir a concessão de intervalo mínimo para refeição e descanso, traz comando de ordem pública, de índole imperativa, infenso, em assim sendo, à possibilidade de flexibilização via negociação coletiva, intento que nenhuma norma autoriza, muito menos o art. 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido.

SÍNTESE Tema(s) abordado(s) no acórdão: Intervalos intrajornada - alimentação - repouso - supressão por norma coletiva - validade - horas extras. - Recurso não conhecido. II - Cartão de ponto - hora extra - contagem dos minutos que antecedem ou sucedem a jornada. - Recurso não conhecido. DECISÃO Por unanimidade, não conhecer do recurso, quanto às horas extras - contagem minuto a minuto e quanto ao intervalo para refeição. (TST - decisão: 21/02/2001 - RR N. 377978 - ano: 1997 - REGIÃO: 02 - Recurso de Revista. T. 02 - DJ 23-03-2001 PG: 616. - Rel. Juiz convocado Alberto Luiz Bresciani).

INTERVALOS PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO NÃO CONCEDIDOS INTEGRALMENTE. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. O intervalo para refeição, não concedido, deve ser pago como hora extra, isto é, o pagamento da

hora normal mais o percentual de acréscimo previsto em lei ou instrumento normativo. As concessões de intervalos, repousos e férias estão inseridas no contexto da proteção à saúde do trabalhador, cujas normas têm conteúdo marcadamente de ordem pública e, portanto, inafastáveis pela vontade das partes. Ora, o art. 71 da CLT, caput, dispõe que quando a duração do trabalho exceder de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, de, no mínimo, uma hora. De acordo com o parágrafo 4o. do mesmo artigo, não concedido o intervalo, o empregador deverá remunerar o período com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. Destarte, em sendo as normas de Direito do Trabalho de interesse social, imperativas e inafastáveis pelas partes, não há se falar em validade de acordo que desobriga o empregador da concessão do intervalo para alimentação e descanso, eis que firmado contra-legalmente, ou seja, em flagrante ofensa à norma consolidada.

(TRT 3ª R. - decisão: 28/03/2001 - RO N. 1926 ano: 2001 - T. 04 - DJMG 21-04-2001, p. 23 Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo).

INTERVALO - REFEIÇÃO - REPOUSO. INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO. Somente através da autorização do ministério do trabalho, nas condições estabelecidas no § 3º, do art. 71, da CLT, pode o empregador reduzir o intervalo mínimo de 1 hora para descanso e alimentação.

(TRT 1ª R. - decisão: 03/06/1998 - RO N. 26447 ano: 1995 - T. 03 - DORJ 02-07-1998, p. III, S, II, Federal. Rel. Juiz José Maria de Mello Porto).

VALIDADE DA NORMA COLETIVA QUE PREVÊ A NÃO-CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA ESPECIAL. Diante do que dispõe o art. 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição Federal, conclui-se pela validade da cláusula coletiva, no sentido de não conceder ao reclamante o intervalo de uma hora para refeição e repouso, ainda que sujeito à jornada de 12 X 36 horas.

(TST - decisão: 30/05/2001 - RR N. 449470 - ano: 1998 - REGIÃO: 03 - Recurso de Revista. T. 02 - DJ 29-06-2001 PG: 709. Rel. Juiz convocado Aloysio Corrêa da Veiga)

ACORDO COLETIVO - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO. No caso, a redução do intervalo para as refeições resulta no aumento da carga laboral diária, que não se constitui em uma ilegalidade, haja vista a possibilidade da flexibilização da jornada de trabalho, por meio de acordo ou convenção coletiva, expressamente autorizada pela Constituição da República (art. 7º, inciso XIII). *CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS.* A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo,

assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.” - Precedente nº 119 desta Corte.

(TST - decisão: 28/06/1999 - ROAA N. 531312 - ano: 1999 - REGIÃO: 03 - Recurso Ordinário em Ação Anulatória. T: DC SDC - DJ 15-10-1999 PG: 19. Rel.. Min. Antônio Fábio Ribeiro).

(...)INTERVALO INTRAJORNADA. O entendimento desta Egrégia SDC, é no sentido de ser perfeitamente possível a redução do intervalo intra-turno, para refeição, sem as formalidades do artigo setenta e um da CLT, levando-se em conta o disposto nos incisos treze e vinte e seis do artigo sétimo da constituição federal, inclusive podendo constar da sentença normativa e/ou entendimento coletivo. desconto assistencial. o entendimento dominante no seio desta Eg. Seção Especializada em Dissídios coletivos, é no sentido de ferir o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização clausula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo. a constituição da republica, nos artigos quinto, inciso vinte, e oitavo, inciso quinto, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização.

(TST - decisão: 24/03/1998 - RODC N. 284180 - ano: 1997 - REGIÃO: 04 - Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo - SDC - DJ 30-04-1998 PG: 202. Rel.. Min. Moacyr Roberto Tesch Auersvald).

7.3. Como remunerar o período do intervalo para refeição e descanso reduzido

Outra questão polêmica envolvendo a matéria estudada é: como deve ser remunerado o período reduzido do intervalo intrajornada?

Novamente não há entendimento pacífico sobre o assunto, surgindo distintos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais quais sejam: a) paga-se apenas o adicional de no mínimo 50% sobre os minutos suprimidos; b) remuneram-se os minutos reduzidos mais o acréscimo do adicional; c) independentemente do período reduzido, remunera-se a hora integral do intervalo não usufruído acrescido do adicional.

Analisar-se-á cada posicionamento a seguir.

7.3.1. Remuneração apenas do adicional de 50% sobre os minutos reduzidos

Para os empregados “horistas”, isto é, aqueles que têm seus salários remunerados com base nas horas trabalhadas, há entendimento jurisprudencial de que o empregador

deverá apenas remunerar o adicional de 50% sobre os minutos de intervalo reduzido, não estando obrigado a pagar os minutos suprimidos, pois estes já foram remunerados juntamente a hora normal trabalhada.

Assim, para esta corrente jurisprudencial, a remuneração dos minutos reduzidos acrescidos do adicional de 50%, implicaria em “bis in idem”, o que levaria ao enriquecimento sem causa do trabalhador:

*Intervalo para refeição não observado – Remuneração de 50% - A ausência do intervalo refeição lesa a disposição do art. 71, caput, da CLT. No entanto, será remunerado ao empregado apenas o adicional de 50%, eis que a hora normal já se reputa ressarcida no salário mensal (art. 71, § 4º, da CLT). (TRT, 2ª R., 7. T., RO 02960082820, Ac. 02970211410, Rel. Gualdo Amaury Formica, DOE-SP 12-6-97, p. 48).*³²

INTERVALO PARA REFEIÇÃO NÃO OBSERVADO - REMUNERAÇÃO DE 50% - A ausência do intervalo para refeição lesa a disposição do artigo 71, caput, da CLT. No entanto, será remunerado ao empregado apenas o adicional de 50%, vez que, a par da inobservância, não havia a extrapolação da jornada diária de 8h. (TRT 2ª R. - decisão: 18/08/1997 - Ac N. 02970403220 – RO N. 02960166390 – ano: 1996 – T. 7 – DOESP 28-08-1997- Rel. Gualdo Formica).

SUPRESSÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. Ocorrendo a supressão do intervalo destinado a descanso e refeição, o tempo a este destinado não poderá ser considerado como jornada extraordinária, uma vez que o §2º, do art. 71, da CLT, estabelece que tais intervalos não serão acrescidos à duração do trabalho. Assim, seja o intervalo intrajornada usufruído ou não, as horas laboradas já estão pagas, não podendo ser, caso suprimido, considerado como elástico da jornada laboral, ensejando o pagamento de horas extras. Só cabe o respectivo adicional, como indenização. É que tal supressão é infração legal a ser indenizada nos termos do §4º do artigo supra mencionado

(TRT 15ª R. - decisão: 19/10/2000 – Ac. 039305/2000 - RO N. 035638 ano: 1998 - T. 05- DOE 19-10-2000 - Rel. Olda Aínda Joaquim Gomieiri)

Para o empregado mensalista, ou seja, que recebe o salário calculado sobre uma base mensal, independentemente do números de horas efetivamente trabalhadas no mês, o entendimento acima apresentado não pode ser aplicado, posto que a hora reduzida não é remunerada juntamente com a hora normal.

³² Sérgio Pinto MARTINS, *Direito do Trabalho*, p. 142.

7.3.2. Remuneração dos minutos reduzidos acrescidos do adicional de 50%

Manifestando entendimento divergente, o Professor Sérgio Pinto Martins afirma que “O intervalo não concedido, ou seja, o período correspondente, será remunerado com o adicional de horas extras de 50%. Paga-se, portanto, como extra todo o período mais o adicional e não se utiliza apenas o adicional”.³³

Da mesma forma, o Professor Maurício Godinho Delgado esclarece que:

*(...) não se trata de remunerar o tempo não fruído de intervalo através do simples adicional de horas extras. A lei é clara, tendo criado, sem dúvida, a figura das horas extras fictas. O novo dispositivo (art. 71, § 4º) determina que o empregador ficará ‘obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinqüenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.(grifos nossos).*³⁴

Neste mesmo sentido, cita-se as decisões abaixo transcritas, que determinam o pagamento dos minutos reduzidos, bem como do adicional de 50% sobre tal período:

*Devido o pagamento do intervalo intrajornada não concedido, com o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme previsão legal do § 4º do art. 71, da CLT, acrescentado pela Lei 8.923/94. Ac. TRT 1ª Reg. 2ª T. (RO) 1366/97, Relª. (designada) Juíza Amélia Valadão Lopes, DO/RJ 03/05/99, p. 131.*³⁵

*Intervalo intrajornada. A teor do § 4º do art. 71 da CLT, os intervalos intrajornadas não concedidos ao empregado devem ser remunerados com acréscimo de no mínimo 50%. Ac. TRT 12ª Reg. 1ª T. (RO 004212/98), Rel. Juiz Idemar Antônio Martini, DJ/SC 08/09/99, p. 167.*³⁶

7.3.3. Remuneração de uma hora integral do intervalo não usufruído acrescido do adicional, independente-mente do período efetivamente suprimido

De forma mais protecionista ao trabalhador, há entendimento jurisprudencial no sentido de que, independentemente do período efetivamente reduzido, o empregador estará obrigado a remunerar uma hora de intervalo para refeição e descanso de forma integral, acrescida do adicional de no mínimo 50%, sempre que conceder ao trabalhador intervalo de descanso inferior a uma hora.

³³ Ibid., mesma página.

³⁴ In *Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas*, p. 113.

³⁵ B. Calheiros BOMFIN, *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, p. 403.

³⁶ Ibid., p. 402

Para sustentar esta posição, fundamenta esta corrente jurisprudencial que não se trata de remunerar as horas extras prestadas, mas sim tem o pagamento em tela, caráter indenizatório, visando coibir que os empregadores cometam esta infração:

HORA EXTRA - AUSÊNCIA DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO - COMPENSAÇÃO - INADMISSIBILIDADE - O pagamento de hora extra pela ausência do intervalo destinado à refeição e ao descanso visa coibir e ressarcir a infração cometida pela reclamada, não devendo, por tal motivo, sofrer qualquer compensação dos minutos efetivamente gastos com alimentação. (TRT 2ª R. - decisão: 09/02/1998 - Ac N. 02980066014 – RO N. 02970122590 ano: 1997 – T. 07 – DOESP 13-03-1998 – Rel. Gualdo Formica).

Assim, verifica-se que não há unanimidade sobre a validade ou não de se reduzir o intervalo intrajornada, somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sem a intervenção do Ministério do Trabalho.

Da mesma forma, os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, também divergem quanto ao modo de remuneração do período reduzido.

Conclusão

O presente trabalho objetivou analisar a redução do intervalo destinado à refeição e ao repouso e dar resposta aos seguintes questionamentos:

1) Podem empregador e empregado, assistidos pelos respectivos sindicatos, reduzir o intervalo destinado ao repouso e refeição, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho?

2) Diante da eventual impossibilidade de se reduzir o intervalo intrajornada, apenas por intermédio de instrumentos normativos, será devido ao trabalhador o pagamento dos minutos do intervalo reduzido com o adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal?

3) Na hipótese acima, a empresa estará ou não sujeita à multa administrativa?

Respondendo à primeira questão, imprescindível considerar que o legislador, objetivando a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, estabeleceu a concessão de períodos de descanso, entre e durante as jornadas de trabalho – intervalos entre jornadas e intrajornada – sendo que o primeiro se traduz em período de descanso mais longo (v.g. onze horas entre duas jornadas diárias, vinte e quatro horas entre duas jornadas semanais) e o último consubstancia-se em lapso temporal mais limitado (v.g. uma a duas horas durante jornada de trabalho superior a seis horas, dez minutos de descanso a cada noventa minutos de trabalho, em se tratando de serviços permanentes de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculos).

Os descansos trabalhistas fazem parte integrante das normas concernentes à saúde e segurança do trabalhador, normas estas de caráter público, traduzindo-se em

direitos indisponíveis das partes, situando-se fora do âmbito de autonomia da vontade e, portanto, não sujeitas à negociação coletiva.

O intervalo intrajornada tem a função, primordial, de permitir ao trabalhador sua recomposição física, para que tenha condições de cumprir a jornada de trabalho, sem que isso lhe acarrete fadiga excessiva, prevenindo-se, assim, a ocorrência de acidentes.

Dessa forma, o artigo 71, § 3º, da CLT, determina que o intervalo intrajornada, somente poderá ser reduzido mediante autorização ministerial, sendo o procedimento regulado pela Portaria 3.116/89, do Ministério do Trabalho.

Assim, prescrevendo a lei forma específica para a redução do intervalo para refeição e descanso, na minha opinião, não podem as partes dispor do intervalo intrajornada sem observância da determinação legal, sendo o ato nulo de pleno direito, não produzindo qualquer efeito jurídico, conforme dispõem os artigos 82 e 145, III, do Código Civil, aplicados subsidiariamente ao direito do trabalho, nos termos do artigo 8º da CLT.

Ressalte-se ainda que, conceder às partes, bem como aos sindicatos respectivos, a possibilidade de reduzir o intervalo para refeição e descanso, sem intervenção do Ministério do Trabalho, é colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores, pois, embora os sindicatos dos trabalhadores tenham a finalidade e obrigação de defender os interesses das categorias por eles assistidas, buscando a melhoria das condições de trabalho, é fato que nem todos os sindicatos dos trabalhadores atuam em defesa dos empregados, não passando, muitas vezes de instituições “formais”, sem qualquer representatividade.

Portanto, salvo melhor juízo, não podem as partes, por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, substituindo a atuação estatal (Ministério do Trabalho), reduzir o intervalo destinado à refeição e ao repouso.

No tocante a segunda questão, relacionada ao pagamento ou não do intervalo suprimido, com adicional extra respondo, partindo da posição por mim assumida de que a redução não pode ser feita sem a intervenção do Ministério do Trabalho.

Assim, tendo em vista a nulidade do ato jurídico (convenção ou acordo coletivo) que reduz o intervalo para refeição e descanso sem autorização ministerial, a consequência imediata é a aplicação do § 4º, do artigo 71, da CLT que determina o pagamento do período reduzido com o acréscimo do adicional de 50% sobre a hora normal.

Em relação ao terceiro questionamento, qual seja, a sujeição da empresa à multa administrativa, entendo que, conforme prescreve o artigo 4º, da Portaria 865/95, do Ministério do Trabalho, o fiscal do trabalho não poderá autuar a empresa, sendo-lhe permitido somente, comunicar o fato para posterior apreciação pela autoridade regional, salvo se a condição imposta pelo acordo ou convenção, acarretar grave e iminente risco para o trabalhador, fato que autorizará o fiscal do trabalho, nos

termos do artigo 5º da Portaria em tela, adotar as providências previstas nas normas regulamentadoras, aprovadas pela Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, bem como comunicar o fato à chefia imediata, que submeterá à consideração da autoridade regional competente.

Não se tratando de condição que acarrete grave e iminente risco ao trabalhador (artigo 5º da Portaria 865/95), ao Ministério do Trabalho competirá, quando for o caso, apresentar denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho que, nos termos do artigo 6º, da Lei nº 7.347/85, e artigo 83, incisos I, III e IV, da Lei Complementar n 75/95, poderá propor ação civil pública, objetivando a anulação da norma coletiva, que permitiu a redução do intervalo intrajornada.

Espero, com meu posicionamento sobre as três questões enfrentadas neste trabalho, ter contribuído para o debate sobre matéria, tão presente no cotidiano das relações trabalhistas.

Bibliografia

- BRASIL. Ministério do Trabalho. *Legislação*. Obtida via Internet. http://www.mtb.gov.br/sit/port/defit/port_865.htm. (29/08/2001).
- BRASIL. Procuradoria Geral do Trabalho. *Legislação*. Obtida via Internet. <http://www.pgt.mpt.gov.br/institucional/mpt.html> (16/10/2001).
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Jurisprudências*. Obtida via Internet. <http://www.tst.gov.br/brs/juni.html> (12/10/2001).
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Jurisprudências*. Obtida via Internet. <http://www.tst.gov.br/ASCS/Boletim/BoletimAtual.html> (15/10/2001).
- BOMFIM, B. Calheiros (org.). *Dicionário de decisões trabalhistas*. 31. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.
- DE LUCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva de trabalho: um estudo comparativo*. São Paulo: LTr, 1991.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*. 2. ed. rev., reelaborada e atual.. São Paulo: LTr, 1998.
- GOMES, Orlando. Nulidades no direito contratual do trabalho. *Revista Forense* [s.d], p. 42-51.
- MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. V. 03. São Paulo: LTr, 1984.
- MANNRICH, Nelson. *Inspecção do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 458-465.
- _____. *Comentários à CLT*. São Paulo: LTr, 1999.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991.
- _____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.
- NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. *Manual da monografia jurídica*. São Paulo: Saraiva, 1997.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev., ampl. e atual. LTr, 1998.
- RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed., atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 148ss.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al.. *Instituições de direito do trabalho*. 2v., 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.