

# A reforma trabalhista: a (in)constitucionalidade da possibilidade de supressão do intervalo intrajornada

## Priscila Marques Guimarães

Bacharel em Direito pela Faculdade Pitágoras *campus* Divinópolis/MG. Advogada. Conciliadora Judicial voluntária no TJMG. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Pós-graduada em Direito Administrativo, ambos pela Faculdade Legale.

---

**Resumo:** Com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, diversas mudanças foram acrescentadas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estas atingiram diretamente os direitos sociais adquiridos pelos trabalhadores em anos de luta contra o poder do Estado e do capital privado. Uma das mudanças trazidas pela nova lei é a possibilidade de reduzir o período mínimo de intervalo intrajornada, também conhecido como o momento do almoço e descanso, pois com a antiga redação o período era de uma hora, e com a nova, é possível reduzir o intervalo para trinta minutos nos casos de empregados com carga horária acima de seis horas, mediante negociação coletiva. Todavia, entende-se que essa alteração é um retrocesso, pois as questões referentes à segurança e medicina do trabalho são necessárias para a proteção do empregado hipossuficiente, e parte dos doutrinadores entendem que são normas que não podem ser dispostas por vontade das partes, pois cabe à legislação proteger o trabalhador. Por fim, o presente trabalho pretende discutir a proteção trazida pela Constituição Federal aos direitos sociais do trabalhador, e a condição de cláusula pétrea que estes possuem, e que por isso não podem ser suprimidos, pois levaria os direitos sociais ao regresso.

**Palavras-chave:** Intervalo Intrajornada. CLT. Inconstitucionalidade. Ordem pública.

**Sumário:** 1 Considerações iniciais acerca do intervalo intrajornada – **1.1** Conceitos de intervalo intrajornada – **1.2** Fundamentos dos intervalos – **1.3** Classificações dos intervalos – **2** O intervalo intrajornada antes e depois da Lei nº 13.467/17 – **2.1** Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho – **2.2** As modificações trazidas pela Lei nº 13.467/17 – **3** A inconstitucionalidade da supressão do intervalo intrajornada – **3.1** Norma de ordem pública – **3.2** Análise das alterações trabalhistas no ordenamento jurídico – **4** Considerações finais – Referências

---

## 1 Considerações iniciais acerca do intervalo intrajornada

O uso da mão de obra humana sempre esteve presente na história, pois o homem em todos os momentos teve seu trabalho utilizado. Os dizeres de Nascimento (1980, p. 105) são de que, na sociedade anterior à Revolução Industrial, não havia um sistema de normas trabalhistas, e por isso não havia regulamentações em relação à duração do trabalho.

A palavra “jornada” etimologicamente deriva-se da palavra italiana *giorno*, que significa dia, ou seja, pretende representar a duração diária do trabalho. Por isso, pode-se dizer que a jornada é o período de horas em um lapso temporal de 24 horas. Para Silva (1993, p. 23), jornada de trabalho é o período que o empregado exerce sua função no emprego ou se encontra à disposição do empregador para executá-la.

No entristecedor período que havia escravidão e servidão, as pessoas submetidas àquelas condições não possuíam limites de jornada de trabalho, pois quem decidia essas situações era o dono de terra a que se vinculava o escravo ou o servo, estes tampouco eram considerados dignos, mas simples meios de produção.

No início das corporações de ofício – aquelas onde se reuniam trabalhadores (artesãos) de uma mesma profissão –, como regra, a jornada de trabalho se entendia como sendo de nove horas e meia no inverno e até doze horas no verão. No entanto, nessas corporações, o trabalho somente era permitido após o nascer do Sol e após o seu poente, e aqueles empregadores que descumprissem tal estipulação sofriam sanções.

Seguidamente, a Revolução Francesa no século XVIII trouxe à tona as ideias do liberalismo econômico, que de forma clássica entendia que deixar as relações privadas no mundo do trabalho livres, permitiria um resultado mais benéfico ao empregado e ao empregador, bem como à coletividade. Nesse sentido, o empregador colocava todo seu engenho na busca pelo lucro, mostrando-se indiferente às condições de trabalho aos operários (SAAD, 2000).

Através da Revolução Industrial com o uso das máquinas a vapor como fonte de energia e a sua aplicação na industrialização, criou-se uma verdadeira revolução nas formas de trabalho. A industrialização invadiu o setor de produção e fez com que os empregados fossem submetidos a jornadas de trabalho degradantes.

Naquele período, não havia leis para regulamentar e proteger as situações de trabalho, tampouco para criar limites para a jornada de trabalho diária, que extrapolava doze horas diárias nos países europeus. Por isso, os trabalhadores ficavam à mercê de seus empregadores, sujeitando-se a jornadas de trabalho exaustivas em ambientes degradantes. São exemplos de locais de trabalho daquela época: minas de subsolo, fábricas metalúrgicas, de cerâmica e de tecelagem.

Diante do cenário caótico, os trabalhadores verificaram que jamais alcançariam melhores condições de trabalho e começaram a surgir por todos os cantos movimentos que contestavam as condições precárias a que os trabalhadores eram submetidos, sempre clamando por condições sociais mais justas e equilibradas. Nesse sentido, Robert Owen, um operário da época, promoveu uma redução da jornada de trabalho em sua empresa e, tempos depois, ao abandonar seu negócio,

incentivou trabalhadores a se organizarem, a fim de obter melhores condições trabalhistas (PRADO, 1967)

Com as movimentações e os anseios de uma maior participação do Estado nas relações de trabalho, em 1847, o Parlamento inglês criou a primeira norma que regulamentava a jornada de trabalho, limitando-a em dez horas diárias. No mesmo viés, a França aprovou norma com mesmo conteúdo para Paris e províncias francesas. Todavia, a norma francesa foi revogada no mesmo ano, sofrendo retrocessos, ao elencar doze horas diárias como sendo a carga horária dos operários da França (ABUD, 2008).

Os Estados Unidos da América limitaram em sua legislação como sendo oito horas diárias a jornada de trabalho de empregados e também de funcionários públicos (ABUD, 2008). Esses avanços trazidos pelos EUA possibilitaram que o mesmo entendimento fosse adotado em outros países. No ano de 1890, em Berlim, foi realizada a primeira Conferência Internacional do Trabalho, que instituiu em seu protocolo que a jornada de trabalho deve se limitar a oito horas diárias.

No mesmo sentido, em 1919 o Tratado de Versalhes trouxe em seu artigo 427 (BRASIL, 1920) o acolhimento da jornada de trabalho de oito horas diárias, e também um descanso semanal de vinte e quatro horas, a ser concedido preferencialmente aos domingos, sendo também acolhido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Observando o Brasil, a primeira legislação que limitou a jornada de trabalho foi o Decreto-Lei nº 1.313/1891 (BRASIL, 1891), que dizia que os menores do sexo masculino trabalhariam pelo limite de nove horas e as menores de sexo feminino, por sete, mas somente no Distrito Federal, não abrangendo toda a nação.

Mais tarde, as primeiras normas sobre jornadas de trabalho surgiram no país. O Decreto-Lei nº 21.186/1932 (BRASIL, 1932) fixava a jornada de trabalho no comércio em oito horas diárias, e, em seguida, o Decreto nº 21.364/1932 (BRASIL, 1932) garantiu a mesma jornada aos trabalhadores na indústria (SUSSEKIND, 1997).

Pouco tempo depois, em 1942, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe, além da jornada de trabalho de oito horas diárias em seu artigo 58, outras tantas contribuições. No âmbito das constituições, a primeira Constituição brasileira que estipulou a jornada de trabalho foi a de 1934, também não permitindo exceder oito horas diárias às jornadas de trabalho. Em seguida, a Constituição de 1937 manteve a disposição da constituição anterior. A Constituição de 1943 também seguiu o entendimento das anteriores, mas trouxe um novo instituto: o repouso semanal remunerado.

Em 1967 com a promulgação da Constituição da República naquele ano, ocorreu a ampliação da limitação constitucional da jornada, acrescentando também o

intervalo para descanso em seu artigo 158, inciso VI (BRASIL, 1969), instituto este que foi recepcionado pela Emenda Constitucional de 1969. Vejamos as disposições do dispositivo supramencionado:

Art. 158 – A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI – duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

A Constituição Federal de 1988 trouxe nova jornada semanal, sendo de 44 horas semanais, deixando de ser de 48 horas como previa a Constituição anterior. Todavia, a jornada diária se manteve em oito horas diárias, trazendo uma novidade: a possibilidade de se estabelecer a compensação de horários ou redução da jornada através de normas coletivas.

O limite na jornada de trabalho, mesmo que extremamente importante para a saúde dos empregados, não é a única forma de se garanti-la. Nesse tocante, as pausas durante o período de labor são fundamentais aos empregados. Por isso, haja vista a importância dos intervalos intrajornadas estabelecidos em nossa legislação pátria, o próximo tópico abordará o conceito, os fundamentos e sua classificação.

## 1.1 Conceitos de intervalo intrajornada

Com o intuito de preservar as condições físicas e mentais dos trabalhadores, estes possuem intervalos para descanso que dependem da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado. Existem diversas formas de intervalos intrajornada, que serão analisados neste trabalho, mas o estudo que aqui se refere destina-se precisamente ao da interrupção de 1 hora por dia aos trabalhadores que exercem jornadas de trabalho superiores a 6 horas, a fim de que os empregados restabeleçam suas condições físicas e psíquicas para continuidade do ofício.

Do mesmo modo, o parágrafo 1º do artigo 71 da CLT (BRASIL, 1943) acrescenta outra forma aos trabalhadores que exercem jornadas de trabalho que não excedem 6 horas, mas que ultrapassam 4 horas, nesses casos há a necessidade de concessão de um intervalo de 15 minutos. Assim sendo, apenas nos casos em que a jornada de trabalho é inferior a 4 horas não existe obrigação de oferecimento de intervalo.

Em seguida, o parágrafo 2º (BRASIL, 1943) do mencionado artigo da CLT diz que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho,

referindo-se a uma causa de suspensão do contrato de trabalho, pois existe uma interrupção do ofício pelo empregado, sem que haja obrigação ao pagamento de salários pelo empregador.

Através de uma comparação histórica, a Espanha através do Decreto Real Legislativo nº 1/1995 aprovou o Estatuto dos Trabalhadores, trazendo também o intervalo intrajornada em seu artigo 34 (BRASIL, 1995), definindo-o como o período de 15 minutos para jornadas que excedam 6 horas diárias. Este instituto também definiu que a jornada de trabalho será regida pelo pacto das partes, mediante convenção coletiva ou contrato coletivo, ressalvadas as disposições mínimas estabelecidas pelo Estatuto.

Por outro lado, o Código do Trabalho de Portugal diz que em uma jornada de trabalho diária deve haver um intervalo intrajornada entre uma e duas horas, não podendo os empregados realizarem seus ofícios por mais de cinco horas ininterruptas.

Ainda, existe um código especial que dispõe sobre a jornada de trabalho dos menores, que deve ser interrompida entre uma e duas horas, a fim de que não haja trabalho por mais de quatro horas ininterruptas aos menores de 16 anos, e quatro horas e trinta minutos aos menores com idade igual ou superior a 16 anos.

Seguindo o mesmo viés, no México, a Lei Federal do Trabalho determina que haja um intervalo mínimo de 30 minutos como intervalo intrajornada, e que, não sendo possível ao empregado se ausentar do local em que realiza seus serviços, será computado o tempo efetivo da jornada.

## 1.2 Fundamentos dos intervalos

Os intervalos intrajornada correspondem ao período em que o trabalhador exerceu suas atividades, fazendo com que a pessoa possa recompor sua vitalidade e recuperar o desgaste físico e mental dispensado em seu mister.

Para Bebber (2011, p. 33), o intervalo intrajornada se estabelece através de um fundamento de ordem biológica e que:

Busca-se, com a inatividade do trabalhador, atingir: a) metas de saúde física e mental (higidez física e mental), propiciando-lhe que, após certo período, retempere em parte suas forças físicas e psíquicas. Vale dizer, que restabeleça em parte o sistema nervoso e as energias psicossomáticas, b) metas de segurança, com que se previne em parte a fadiga física e mental e reduzem-se os riscos patológicos e de acidentes de trabalho. A fadiga física e mental se traduz na diminuição do ritmo da atividade e na perda da capacidade de atenção ordinária, com conseqüente perda de produtividade e aumento dos acidentes do trabalho.

Por isso, é possível dizer que o intervalo intrajornada ganha ainda mais força através da Constituição Federal de 1988 que consagrou a proteção da saúde do trabalhador, sendo esse momento de descanso essencial para a higidez do empregado. Diante disso, o artigo 7º, inciso XXII da CF (BRASIL, 1998), aduz que deverão ser criadas normas de saúde, higiene e segurança, a fim de evitar riscos inerentes ao trabalho.

Como dito anteriormente, o intervalo intrajornada tem como objetivo principal possibilitar ao trabalho a recuperação de suas energias, bem como seu bem-estar, considerando seu desgaste físico e mental durante a prestação dos seus serviços. Este momento de descanso se fundamenta em que por muitas vezes os trabalhadores que carecem de normas como essas são aqueles que trabalham em serviços árduos, e também de que muitas vezes é necessário dispor de grande atenção e concentração ao trabalho, o que acarreta o desgaste do empregado.

O intervalo de intrajornada também pode ser considerado uma norma de ordem pública, tendo em vista que pretende evitar a exaustão do empregado, a fim de prevenir acidentes ou doenças do trabalho e proteger a segurança e saúde do trabalhador. Por ser um descanso com período mais curto, o intervalo intrajornada se diferencia das finalidades dos outros intervalos (interjornada, descanso semanal e férias), pois estes pretendem a integração social do trabalhador, quando a intrajornada pretende dar segurança ao trabalhador.

### 1.3 Classificações dos intervalos

Os intervalos intrajornadas classificam-se em dois aspectos: quanto à sua integração na remuneração do empregado e ainda quanto à abrangência das categorias.

No primeiro aspecto, discute-se sobre a composição ou não do intervalo à jornada de trabalho, que geraria a contabilização para fins remuneratórios. A CLT traz em seu art. 72 (BRASIL, 1943) os casos em que há o intervalo remunerado.

Por outro lado, o artigo 71, parágrafo 2º, também da CLT (BRASIL, 1943) traz os casos em que os intervalos não são remunerados, tendo em vista que não fazem parte da jornada de trabalho dos empregados.

Os intervalos intrajornadas não são remunerados, pois inexistente a prestação do trabalho pelo empregado, tampouco os trabalhadores ficam disponíveis aos empregadores. Desse modo, o intervalo intrajornada somente será remunerado quando houver expressa determinação legal.

Nesse diapasão, a Súmula nº 118 do TST (BRASIL, 2003) diz que em caso de concessão de intervalos intrajornadas pelo empregador não previstos em lei, são considerados tempo à disposição da empresa, e que deverão ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. Esse entendimento

decorreu em razão da interpretação do artigo 4º da CLT (BRASIL, 1943), em que se entende que a jornada de trabalho é todo o período em que o trabalhador está à disposição do empregador. Tal entendimento permite coibir atos dos empregadores que poderiam fazer com que os empregados ficassem horas à sua disposição, sem que houvesse remuneração.

Seguidamente, quanto à abrangência, estas podem ser especiais ou comuns, que se referem aos tipos de ofícios que são realizados, e que certos trabalhos podem receber intervalos diferenciados em razão da sua função.

Os intervalos comuns estão descritos no artigo 71 da CLT. Os especiais são aqueles descritos anteriormente no artigo 72, bem como para trabalhadores em minas de subsolo (artigo 298 da CLT), para bancários (artigo 224, parágrafo 2º da CLT) e os dois descansos permitidos à mulher para amamentar o filho até que ele complete 6 meses de idade, nos termos do artigo 396 da legislação trabalhista (BRASIL, 1943)

Esse tipo de diferenciação é razoável, haja vista as condições especiais em que os trabalhadores estão submetidos, do mesmo modo às funções que exercem, bem como suas necessidades.

As características do intervalo intrajornada serão abordadas no próximo tópico, em que se fará a comparação da antiga disposição da Consolidação das Leis de Trabalho com as novidades trazidas com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017 (BRASIL, 2017), que alterou o instituto do intervalo intrajornada discutido neste trabalho.

## 2 O intervalo intrajornada antes e depois da Lei nº 13.467/17

Os intervalos intrajornadas foram mais bem debatidos no tópico anterior, onde foi possível perceber que o intervalo tem como finalidade a recomposição física e mental do trabalhador (DELGADO, 2005). Por isso, a proteção desse instituto garante a integridade da saúde e da segurança do trabalho, a fim de não comprometer a higidez física e mental do trabalhador ao longo do labor.

A legislação brasileira, através da Consolidação das Leis do Trabalho, traz critérios severos para aplicação do intervalo e sua proteção. No entanto, bem antes da reforma da CLT, o Tribunal Superior e os doutrinadores discutiam acerca da possibilidade de flexibilizar o intervalo intrajornada.

Em relação ao intervalo regular, conforme supracitado, não se considerando as jornadas especiais, o *caput* do artigo 71 da CLT (BRASIL, 1943) regula seu tratamento:

Art. 71º em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso

ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Quanto ao disposto no artigo 71 da CLT (BRASIL, 1943), os intervalos não são computados os intervalos de descanso à jornada de trabalho, consoante §2º do referido artigo. A única forma de flexibilização da norma antes da reforma estava em seu próprio corpo legislativo, através do §3º do referido artigo, que diz:

§3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Desse modo, o Ministério do Trabalho estabeleceu três atos normativos sobre a temática, através de portaria, e até mesmo autorizando a redução do intervalo em até 30 minutos, a fim de complementar a norma e possibilitar a efetividade do texto legal, a fim de evitar a inefetividade da permissão.

Mas o debate não pairava apenas no Ministério do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho também analisava a questão, tanto que através da Orientação Jurisprudencial nº 349 e, posteriormente, na Súmula nº 437, disse que a redução ou supressão desse intervalo se trata de um ato que confronta o próprio artigo 71 da CLT e o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e, por isso, não poderia ser objeto de negociação coletiva.

## 2.1 Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho

Em razão dos diversos litígios envolvendo acordos ou convenções coletivas que adentravam no Judiciário e não tinham desfecho favorável ao trabalhador, a fim de resguardá-lo de supressões em seu direito ao intervalo intrajornada, o Tribunal Superior do Trabalho necessitou pacificar a situação através da Súmula nº 437 (BRASIL, 2012), que diz:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.  
APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

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

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.

Ou seja, se houvesse a supressão do intervalo, deveria ocorrer o pagamento total do período do intervalo, e não somente o suprimido, cumulado com multa de 50%, no mínimo, com base no valor da remuneração por hora.

Com isso houve um aumento considerável à remuneração desse período, e, conseqüentemente, protegendo ainda mais o trabalhador, tudo isso visando resguardar o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que versa sobre os direitos dos trabalhadores e, nesse ponto específico, resguarda as normas de saúde, higiene e segurança, nas quais o intervalo intrajornada claramente está inserido.

Através desta súmula os juízos de primeira instância começaram aplicar sua disposição, e boa parte dos juízos decidiam da seguinte forma:

#### DAS HORAS EXTRAS DECORRENTES DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO/DESCANSO

A reclamada confirmou que o intervalo para refeição/descanso era inferior a 60 minutos e sustenta que foram firmados acordos coletivos ao longo dos anos nesse sentido.

A norma coletiva faz lei entre as partes e por isso deve ser observada, no entanto, a negociação coletiva encontra limites e não pode

prevalecer quando implementa um padrão setorial de direitos inferior ao previsto no ordenamento jurídico, ainda mais quando trata-se de norma de ordem pública, o que é o caso dos autos (grifei).

Intervalo inferior ao limite mínimo previsto em lei não pode ser considerado posto que frustrada a intenção legal de propiciar ao trabalhador o descanso e a alimentação em tempo adequado, para repor suas forças de trabalho.

Assim procede o pagamento das horas extras em decorrência da ausência de intervalo para refeição/descanso como previsto na lei (60 minutos).

Este juízo entende que, de acordo com a jurisprudência majoritária e OJ-307 da SDI1 do Colendo TST, é cabível o pagamento de 01 hora e não apenas os minutos faltantes para computo da 01 hora de intervalo posto que a norma foi desrespeitada não tendo concedido o período determinado pela lei.

A lei 8.923/94 criou as “horas extras fictas”, e tanto a lei como a jurisprudência objetivaram sobrevalorizar esse tempo desrespeitado para garantir efetividade às normas que concedem o intervalo, por causa da saúde do trabalhador.

Assim, devido o pagamento de 01 hora à título de extra com adicional na forma das normas coletivas acostadas aos autos, observando-se a vigência (Súmula 277 do C. TST) ou 50%. Em razão da habitualidade, as horas extras devem repercutir em férias + 1/3, 13º salários, aviso prévio, FGTS e 40%, RSRs. (BRASIL, 2016)

Por outro lado, parte dos Tribunais do Trabalho deixava de entender dessa forma. Por exemplo, os Tribunais da 2ª, 12ª e 15ª região, que entendem que negociações coletivas que tivessem intervalos intrajornada como objeto deviam ser acolhidas consoante os incisos XXVI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal, que reconhece as convenções e acordos e permite que estas tenham como objeto a duração da jornada. Nesse sentido foi a decisão do Tribunal da 15ª região, que reformou a decisão de primeira instância anteriormente citada, observemos:

PROCESSO nº 1002103-53.2014.5.02.0466

(ROPS) RECORRENTE: TECNOFIL Taurus LTDA RECORRIDO: FERNANDO LOPES LIMA RELATOR: CARLOS ROBERTO HUSEK  
RELATÓRIO

Dispensado o relatório por tratar-se de rito sumaríssimo, nos termos da lei.

FUNDAMENTAÇÃO

Conheço do recurso, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

### Do Intervalo Intrajornada – Redução Autorizada

Razão assiste à reclamada.

O C. TST vem se pronunciando no sentido de que “é pacífico o entendimento desta Corte Superior no sentido de que havendo autorização do Ministério do Trabalho não há falar em horas extraordinárias pela redução do intervalo intrajornada, a teor do art. 71, §3º, da CLT” (TST-RR-720-61.2011.5.02.0434, 5ª Turma, Ministro Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 07.05.2014 e publicado em 16.05.2014 – grifamos).

Isso porque do referido §3º do art. 71 da CLT se deduz que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação sendo que “o limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.” O período considerado não prescrito, foi integralmente abrangido pelo conjunto dos acordos coletivos de trabalho (ID 331ab5d e XXXX), pelos quais a categoria anuiu com a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos.

Como exigido pelo texto legal, a TECNOPERFIL comprovou ter obtido autorização do Ministério do Trabalho, a qual é emitida de acordo com a legislação aplicável à época.

É o que se constata pela análise dos documentos registrado nos ID's b24afde e 12053f9, os quais abrangem os períodos imprescritos do contrato de trabalho.

Não houve impugnação específica por parte do autor neste sentido, o que convalida os documentos trazidos pela reclamada. A debatida Portaria nº 42, editada por ordem do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego em de 28 de março de 2007, a qual disciplina os requisitos para a redução de intervalo intrajornada, dispõe o seguinte:

“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."No período coberto pelas Portarias nº 42 e nº 1.095 o reclamante esteve sim submetido a regime de trabalho prorrogado, hipótese proibida por referidas portarias, beneficiando-se o empregador apenas em relação ao período coberto pelas portarias específicas (08/2006 e 94/2012), que prevalecem sob as gerais (42 e 1.095)."

Assim, uma vez que restaram cumpridas pela reclamada todas as determinações legais, de rigor a reforma da sentença de origem a fim de afastar a condenação referente à 1 (uma) hora suplementar correspondente ao período de intervalo intrajornada reduzido com autorização do MTE.

Acórdão

Presidiu o julgamento o Exmo Sr. Desembargador JONAS SANTANA DE BRITO. Tomaram parte no julgamento os Exmos Srs. Magistrados CARLOS HUSEK (Relator), SILVANA ABRAMO MARGHERITO ARIANO (Revisora), MARIA INÊS RÉ SORIANO.

Presente o (a) I. Representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Magistrados da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em, por unanimidade de votos, DAR PROVIMENTO ao recurso ordinário da ré, a fim de excluir a condenação referente à 1 (uma) hora suplementar correspondente ao período de intervalo intrajornada e, conseqüentemente, declarar a ação IMPROCEDENTE, nos termos da fundamentação. Custas em reversão pelo o autor, no importe de R\$400,00, sobre o valor Atribuído à causa, a saber, R\$20.000,00 das quais está isento por ser beneficiário da gratuidade da justiça. (BRASIL, 2016)

Percebe-se, portanto, entendimentos contrários à Súmula nº 437, baseando-se em autorizações fornecidas pelo Ministério do Trabalho, mas que à luz dos estudos deste trabalho são incompreensíveis, tendo em vista as agressões ao físico e psíquico do trabalhador.

## 2.2 As modificações trazidas pela Lei nº 13.467/17

Em seguida, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), houve três modificações em relação aos intervalos intrajornadas, conforme análise doravante.

Em primeiro lugar, a modificação do parágrafo 4º do artigo 71 da CLT, normatizando que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo implicaria o pagamento somente do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, consoante nova disposição dada ao parágrafo referido:

§4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Em segundo lugar, a inserção do artigo 611-A, em que prevalece o negociado sobre o legislado e permite que a convenção e o acordo coletivo reduzam em até 30 minutos o intervalo:

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

(...)

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

Por último, em terceiro lugar, o intervalo intrajornada não é considerado como uma norma de saúde, higiene e segurança do trabalho à luz do parágrafo único do artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943), permitindo sua negociação, como podemos observar:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Essas alterações mencionadas foram alvo dos doutrinadores que se posicionaram a favor e contra tais reformas. Os que apoiavam as modificações entendem que com essas adaptações é possível criar relações trabalhistas adaptáveis à realidade dos empregadores e trabalhadores (ROBORTELLA, 2017). Através do parecer da Câmara dos Deputados sobre a Lei nº 13.467/17, um dos objetivos

primordiais da reforma por um todo é aprimorar as relações do trabalho no Brasil, através da valorização da negociação coletiva entre os empregados e empregadores (BRASIL, 2016)

Em contraposição aos doutrinadores que apoiam a reforma embasada na liberalidade dada ao empregado e empregador de negociarem, existem críticas, por exemplo, de Souto Maior (2017), que alega existir uma falsa liberdade negocial, pois a própria legislação traz o que pode ou não ser negociado, ou seja, o que sempre prevalecerá será o texto da norma.

Nesse mesmo sentido, é possível constatar que não houve intenção do legislador em fortalecer a atuação sindical (MELEK, 2017). O que ocorreu foi o objetivo de tornar permanente o negociado, haja vista existirem sindicatos sem força e com pouco poder de negociação.

Nesse sentido, os doutrinadores dizem que se faz necessária a análise da (im)possibilidade da supressão do intervalo, e o uso do descanso integralmente pelo trabalhador para sua efetiva finalidade (descanso e alimentação), inclusive devem ser realizados debates acerca da autorização do Ministério do Trabalho. Também dizem haver a necessidade do pagamento integral e não somente do suprimido. Por fim, uma análise constitucional, e se existe natureza de norma de saúde e segurança do trabalho no intervalo intrajornada.

Assim sendo, o próximo tópico analisará a (in)constitucionalidade da norma, haja vista as discussões pró e contra a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho, à luz do princípio do retrocesso social.

### **3 A inconstitucionalidade da supressão do intervalo intrajornada**

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, comumente conhecida como reforma trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017, trouxe à legislação trabalhista diversas mudanças, com vistas a modificar institutos consagrados no direito material, sendo certo que neste trabalho analisam-se as alterações provocadas no intervalo intrajornada.

Diante das expressivas modificações no instituto em comento, faz-se necessária uma análise dos pontos que são controversos à luz da Constituição Federal de 1988.

Por isso, analisar-se-ão se as alterações no intervalo intrajornada são recebidas pelo ordenamento jurídico, com o intuito de se verificar a conformidade legal com a legislação constitucional.

### 3.1 Norma de ordem pública

As normas de ordem pública são aquelas impostas pelo ordenamento jurídico que não permitem transações ou contratos particulares com o intuito de suprimir direitos. Nesse viés, a Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe o máximo de horas que um trabalhador pode enfrentar, a fim de que este não seja prejudicado, principalmente em sua saúde. A CLT em seu artigo 58 (1943) assevera:

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

Frisa-se que jornada de trabalho é o período em que o empregado está à disposição de seu empregador, para realização dos ofícios para os quais foi contratado. Diante disso, o Estado intervém nessa relação, com fim de limitar a jornada e estabelecer direitos mínimos que não podem ser violados, e conseguir limitar ao máximo os abusos que possam advir das relações trabalhistas.

Nesse diapasão, a Constituição Federal garante:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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;

Por outro lado, através dos dizeres do art. 71 da CLT e o *caput* do art. 5º da Lei nº 5.889/1973, é possível perceber que existe a intervenção do Estado nas relações trabalhistas em relação aos intervalos intrajornadas, pois este reserva ao empregado o direito à alimentação e descanso, possibilitando que o corpo seja revigorado para o retorno às atividades laborais, com vistas a resguardar a saúde e segurança dos empregados no trabalho, e, também, preservar a higidez física e mental do empregado ao longo da jornada de trabalho do seu ofício.

Desse modo, Pamplona Filho (2000, p. 42) confirma os dizeres ao afirmar que “os repousos correspondentes ao dia ou dias de trabalho visam alcançar um resultado físico imediato – a recomposição do organismo humano para suportar a continuidade seguinte do esforço”.

Assim sendo, conclui-se que a proteção dada ao intervalo intrajornada não é apenas um direito indisponível dos trabalhadores, mas é também um direito assegurado por normas que preveem condições mínimas dentro do ambiente de trabalho, e, por isso, caracterizam-se como regras de ordem pública com força cogente. Nesse sentido, constituem normas de saúde e segurança do trabalho, tendo em vista que é um intervalo destinado à recuperação do empregado, com fim a evitar acidentes no ofício e também doenças advindas do labor.

Nos dizeres de Delgado e Delgado (2017, p. 80), estes corroboram:

As normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado – circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual.

Por isso, iniciando a análise que será realizada acerca da in(constitucionalidade) do referido instituto, estas foram as considerações iniciais sobre a proteção dada ao intervalo intrajornada. As próximas serão realizadas especificamente sobre as alterações advindas com a reforma trabalhista.

### 3.2 Análise das alterações trabalhistas no ordenamento jurídico

Conforme analisado no tópico anterior, com o advento da Lei nº 13.467/17, o intervalo intrajornada sofreu consideráveis modificações. Inicialmente, a primeira modificação a ser analisada neste tópico é sobre a nova redação dada ao parágrafo 4º do artigo 71 da CLT, que diz que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas no que se refere ao período suprimido, ou seja, àquele não cumprido, acrescido de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Diante dessa alteração, o instituto sofreu três modificações, quais sejam: a) a partir de agora o pagamento incide sobre o período não usufruído e não mais sobre o intervalo inteiro; b) anteriormente, a natureza da verba era remuneratória, agora se tornou indenizatória, ou seja, não há reflexo sobre as outras verbas trabalhistas; c) fixou-se o percentual a ser pago sobre a hora normal em cinquenta por cento, sendo que antes estabelecia apenas um mínimo de 50%.

Desse modo, observa-se que as alterações realizadas no referido parágrafo vão em contramão à Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho (PEREIRA, 2018), tanto no que diz ao pagamento somente do período não usufruído e também em relação à natureza do pagamento.

Nesse sentido, Araújo (2018), assevera:

Até o início da vigência da referida lei o empregado, independentemente da duração do seu intervalo intrajornada usufruído tinha direito ao tempo mínimo. Por exemplo, tanto fazia se um empregado que tivesse trabalhado mais do que uma hora houvesse usufruído de um intervalo de 20, 30, 40 minutos ou até se ele não tivesse usufruído o referido intervalo. Ele sempre tinha direito de receber o correspondente a uma hora. Com a alteração, nos exemplos acima, ele teria direito de receber o correspondente a 40, 30, 20 minutos, ou uma hora, respectivamente.

Por isso, é possível dizer que não há consonância entre o entendimento trazido pelo Poder Legislativo e o que entende o Tribunal Superior do Trabalho em relação ao parágrafo 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse diapasão, Araújo citando Delgado (2018) sustenta a inconstitucionalidade da alteração referente à mudança na natureza jurídica do pagamento do intervalo intrajornada não concedido.

Assim, não deve ser dada interpretação gramatical à mudança no texto da lei em relação ao período que deve ser pago ao trabalhador (DELGADO, 2018). Por isso, o que deve ser pago ao empregado é o período integral e não apenas o tempo faltante, conforme comumente realizado.

Realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, foi aprovado o Enunciado nº 34, item II (2018), que se refere à receptividade e constitucionalidade das modificações trazidas no intervalo intrajornada:

INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA

(...)

II – O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO.

Assim sendo, é possível entender que existem indícios de inconstitucionalidade na redução do intervalo intrajornada conforme permite as novas alterações trazidas à CLT, em relação a jornadas diárias que superem seis horas de trabalho.

Por isso, o Judiciário deve fazer o controle de constitucionalidade e analisar os casos concretos entendendo pela inconstitucionalidade e deixar de aplicar a redução, mesmo com a permissão legal infraconstitucional.

Em seguida, em relação à prevalência da convenção coletiva sobre a lei através do disposto no artigo 611-A da CLT ao tratar de certas normas, sendo que para este trabalho especialmente ao intervalo intrajornada conforme previsto no inciso III do artigo em comento. O legislador também incluiu o artigo 611-B, que versa sobre os direitos que não podem sofrer modificações, aos quais estão previstas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Contudo, o parágrafo único (2017) do referido artigo trouxe a seguinte disposição:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim sendo, a análise dos referidos dispositivos deve ser realizada de forma conjunta. Em síntese, para este trabalho, o inciso III do artigo 611-A permite a negociação do intervalo intrajornada nas jornadas de oito horas em até 30 minutos, e, por outro lado, o artigo 611-B, parágrafo único, retira o caráter de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho no intervalo intrajornada.

Nos dizeres de Basile (2016, p. 211), é possível esclarecer sobre a previsão constitucional das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. Senão vejamos:

No âmbito coletivo, os atos negociais denominam-se acordo coletivo ou convenção coletiva. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo (impessoal e abstrato) pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (CLT, art. 611, caput). Com menor alcance, o acordo coletivo representa a composição envolvendo o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas diretamente (ente coletivo por natureza), acerca das condições de trabalho aplicáveis às respectivas relações de emprego (inteligência do art. 611, §1º, da CLT). Consoante previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...): XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista inovou ao dar aos acordos e convenções, prerrogativa de prevalecer sobre a lei quando dispuser sobre normas de direito

material. Essa alteração afronta diretamente o intervalo intrajornada, pois permite sua negociação, sendo que sua finalidade é para descanso e alimentação.

Ademais, é necessário destacar a inclusão do §3º ao artigo 8º da CLT (2017), que se refere à validade das convenções e dos acordos coletivos do trabalho:

(...) §3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Assim sendo, observa-se que a análise pelo Poder Judiciário das convenções e dos acordos coletivos se absterá à análise da validade do negócio jurídico, consoante disposição do Código Civil: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e sua forma prescrita ou não defesa em lei. Todavia, esse dispositivo “não desobriga o juiz da análise, em cada caso concreto, da possibilidade da prevalência do negociado sobre as garantias legais, na conformidade dos já referidos princípios (...)” (MANUS, 2017).

Ainda, o Tribunal Superior do Trabalho, antes do surgimento da reforma trabalhista entendeu que não é possível a prevalência de acordo sobre a legislação, quando este for menos benéfico ao trabalhador que a própria lei (BASILE, 2016), tendo em vista o caráter imperativo da lei que limita a atuação da vontade das partes.

Ainda nesse tema, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) apresentou à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal nota técnica (2017) ao Projeto de Lei nº 38 de 2017, sendo que nesses quesitos estava o atual artigo 611-A:

Quanto às inconstitucionalidades materiais, dizem basicamente com os limites materiais ao poder de legislar, à vista dos direitos e das garantias sociais fundamentais (arts. 6º a 11 da Constituição Federal), conforme já destacado precedentemente. Aliás, mais que limites ao poder de conformação do legislador ordinário, são mesmo limites ao próprio poder constituinte derivado, como decorre da melhor doutrina nacional, à vista das restrições impostas ao legislador pelo artigo 60, §4º, IV, da Constituição. Nesse particular — o das inconstitucionalidades materiais —, sobressai, a toda evidência, a tese do chamado “negociado sobre o legislado” (i.e., admitir que a negociação coletiva possa indiscriminadamente estabelecer mínimos de proteção jurídico-laboral em níveis inferiores ao da legislação estatal). De fato, esse aspecto assume grande papel, porque abre

brecha legal para que se estabeleçam, em todos os rincões do país, negociações coletivas tendentes a abolir direitos sociais previstos nos artigos acima listados (e especialmente no art. 7º), conquanto não fosse possível fazê-lo, como vimos, nem mesmo por proposta de emenda constitucional.

Nesse sentido, a norma técnica chamava atenção ao inciso III, ou seja, verifica-se uma possível inconstitucionalidade do inciso III e também do artigo 611-A como um todo. Por fim, esclarece a nota técnica da ANAMATRA (2017) sobre o inciso que trata do intervalo intrajornada, senão vejamos:

O inciso III, por exemplo, permite o descumprimento de norma de ordem pública de saúde e segurança no trabalho – redução do intervalo intrajornada para 30 minutos – sem qualquer restrição sobre tipos de atividades ou observância de condições mínimas para que o trabalhador efetivamente possa ter algum descanso nesse curto lapso de tempo. Com isso, descumpra a previsão constitucional do inciso XXII, levando, se aprovada, a um aumento do índice de adoecimento e de acidentes de trabalho, impactando ainda mais o sistema de saúde brasileiro e os alarmantes números de infortúnios do trabalho no Brasil.

Assim sendo, a própria nota percebe o desrespeito à Constituição pelo inciso III do artigo 611-A da CLT, precisamente ao artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, haja vista a tendência em potencializar o adoecimento do trabalhador, além de elevar os acidentes de trabalho.

Em relação a esse assunto, a doutrina mais recente assim se manifesta:

Outro ponto, nas palavras do expositor, “impossível de se acreditar”, é que a lei reformista diz que as normas que regulam o trabalho não mais seriam normas de saúde ocupacional. “A primeira norma no mundo que estabeleceu a origem do Direito do Trabalho foi a norma que regulamentou o trabalho dos menores, como diz em seu livro o Dr. Sebastião Geraldo de Oliveira, porque os menores estavam morrendo por trabalhar em jornadas exaustivas. Ou seja, justamente uma norma de saúde ocupacional!” – enfatizou. Nesse quadro, acrescenta o ministro que, pelos mesmos fundamentos, caíram também as Súmulas 446 e 355 do TST, a primeira sobre o intervalo intrajornada do maquinista ferroviário, e a segunda sobre o intervalo intrajornada, agora com o pagamento apenas do período não concedido. (BRANDÃO, 2018)

Com esse entendimento corrobora os Enunciados nºs 34 e 37 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (ANAMATRA, 2017), ao tratar sobre o parágrafo único, do artigo 611-B. Vejamos:

ENUNCIADO Nº 34

Intervalo intrajornada como norma de segurança e saúde pública i – regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único da CLT (na redação da Lei 13.467/2017) (...)

Enunciado nº 37

Saúde e duração do trabalho é inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV E XXII, 196 e 225 da constituição federal, pelos arts. 3º, B e E, e 5º da convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, B e D, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, E, G e H, do protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos.

Assim sendo, observa-se que cada vez mais há potencial inconstitucionalidade no parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevista no artigo 7º, inciso XXII, da Carta Magna, está disposta no título II do referido *codex*, ou seja, das garantias fundamentais, que constituem cláusulas pétreas, conforme artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV da CF (1988):

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;

Em razão do exposto, faz-se necessária uma cautela do Poder Judiciário ao verificar as possíveis violações existentes na denominada Reforma Trabalhista, mais precisamente nos artigos 611-A e B advindas com essa nova legislação.

Por fim, outra importante alteração trazida com a Reforma Trabalhista refere-se ao parágrafo único inserido ao artigo 444 da CLT, que com a nova redação permite a negociação das cláusulas do contrato de trabalho, inclusive aquelas que

podem ser objeto apenas por convenção coletiva, quando atendidos critérios de escolaridade e remuneração do trabalhador.

Em relação a essa nova “espécie” de trabalhador, o hiperssuficiente, a doutrina assim dispõe:

Segundo a doutrina, a Reforma determinou a criação de nova categoria de trabalhador: o empregado hipersuficiente, caracterizado por receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (o famoso “teto do INSS”) e de ser portador de diploma de nível superior (art. 444, parágrafo único, CLT). Tal trabalhador poderá negociar diretamente com seu empregador as condições de trabalho previstas no art. 611-A da CLT (i.e., as mesmas em relação às quais o negociado prevalece sobre o legislado). Entre as matérias de referida negociação destacam-se: redução de intervalo intrajornada, teletrabalho, sobreaviso, modalidades de remuneração, troca de dias de feriado etc. Ademais, o art. 507-A da CLT passa a prever que, nos contratos cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo do RGPS (independentemente, aqui, do diploma de nível superior), poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa. (PEREIRA, 2018, p. 04)

Com a nova disposição, a legislação reconhece que o trabalhador não está classificado como hipossuficiente em relação ao seu empregador, em razão da presunção de intelectualidade, além de possuir condições de negociação com seu patrão. Assim, a legislação afasta o Estado e o Sindicato da proteção dispensada ao trabalhador considerado hipossuficiente em relação ao seu empregado. Nesse diapasão, em relação à autonomia privada das partes, Basile (2016, p. 210) assim dispõe:

Autonomia privada representa o poder de as partes envolvidas criarem as normas jurídicas que regularão seus interesses. Detém função emancipatória e se opõe frontalmente à teoria monista, que considera o Estado como o único centro de positividade jurídica. Em regra, os direitos trabalhistas são indisponíveis e, por assim dizer, inegociáveis (impedindo a transação), mas a própria Constituição Federal (ou mesmo a lei, quando não conflitante com o texto constitucional) poderá relativizar essa indisponibilidade, reconhecendo a autonomia privada às entidades de representação coletiva, como é o caso da redução temporária dos salários (CF, art. 7º, VI), da compensação de jornadas (CF, art. 7º, XIII), dos turnos ininterruptos de revezamento acima de seis horas (CF, art. 7º, XIV) etc.

Por isso, tendo em vista o caráter de ordem pública inicialmente trazido, as normas trabalhistas possuem caráter de direitos indisponíveis, ou seja, somente a Constituição Federal ou lei infralegal (quando não conflitante com a Constituição Federal de 1988) podem relativizar essa indisponibilidade originária.

Assim, conclui-se do presente trabalho, conforme os apontamentos *supra*, que as alterações trazidas com a Lei nº 13.467, comumente conhecida como reforma trabalhista, apresenta aspectos de inconstitucionalidade. Em razão disso, espera-se que o Poder Judiciário, ao enfrentar tais questões, realize o controle de constitucionalidade cabível ao caso, a fim de não prejudicar os trabalhadores.

#### 4 Considerações finais

Trata-se de artigo elaborado na área do direito material do trabalho, tendo como foco o estudo das alterações advindas da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, que alteraram o instituto do intervalo intrajornada.

O interesse pela análise desse tema surgiu da necessidade de se analisar as reais modificações advindas da lei, o impacto delas no dia a dia do trabalhador e pela receptividade, ou não, dessas normas no sistema jurídico posto.

Para realização do presente artigo foram coletados dados por meio de pesquisa documental e bibliográfica, sendo realizada uma pesquisa de natureza aplicada e teórica, do tipo quantitativa, descritiva e explicativa. Diante disso, após a coleta de dados por meio documental e bibliográfico optou-se pela divisão do estudo três tópicos, quais sejam: 1) Análise do intervalo intrajornada; 2) Intervalo intrajornada antes e depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017; 3) Impactos das alterações advindas da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 no ordenamento jurídico pátrio.

Nesse diapasão, conhecido o intervalo intrajornada, seus aspectos e fundamentos, realizou-se uma comparação entre a CLT antes e após reforma. Por fim, analisaram-se as questões que estão envolvidas diretamente com a reforma trabalhista e quais são os perigos para o trabalhador em relação ao intervalo intrajornada.

Assim sendo, o presente trabalho conclui que existe uma real necessidade de o Poder Judiciário analisar as questões reais que surgirem, com vistas a praticar um efetivo controle de constitucionalidade, haja vista que o Poder Legislativo afastou as questões de inconstitucionalidade apresentadas a ele, por exemplo, a nota técnica da ANAMATRA. Por isso, não se pode permitir que leis infraconstitucionais se sobreponham às normas constitucionais.

---

**The reform worker: the (in) constitutionality of the possibility of suppression of interval interval**

**Abstract:** With the enactment of Law 13467 of July 13, 2017, several changes were added to the Consolidation of Labor Laws (CLT), which directly affected the social rights acquired by workers in years of struggle against state power and private capital. One of the changes brought about by the new Law is the possibility of reducing the minimum period of intrajornada interval, also known as the lunch time and rest, because with the old writing the period was one hour and with the new one, it is possible to reduce the interval for thirty minutes in cases of employees with a work load of more than six hours, through collective bargaining. However, it is understood that this change is a step backwards, since issues of occupational health and safety are necessary for the protection of the underemployed, and some of the legal practitioners understand that they are norms that can not be arranged by the will of the parties, since it is the law to protect the worker. Finally, the present work intends to discuss the protection brought by the Federal Constitution to the social rights of the worker, and the condition of stony clause that they have, and that therefore can not be suppressed, because it would take the social rights to return.

**Keywords:** Interval Intra-jornada. CLT. Unconstitutionality. Public order.

---

## Referências

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

ANAMATRA. Enunciados aprovados na 2ª jornada. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 03 abr. 2019.

ANAMATRA. Nota Técnica PLC 38/2017 – reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-technica-Conjunta-Reforma-Trabalhista-aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2019.

ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada. LEGISTRAB. Disponível em: <http://www.registrab.com.br/921-2/>. Acesso em: 01 fev. 2019.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. *Revista LTR: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009. Mensal.

BRANDÃO. Cláudio Mascarenhas. Impactos da reforma na jurisprudência do TST. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2018/04/23/impactos-da-reforma-na-jurisprudencia-do-tst>. Acesso em: 01 jan. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm). Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 7, de 1995. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 21 jan. 1995. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1995/decretolegislativo-7-19-janeiro-1995-322139-norma-pl.html>. Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 1 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 17 jan. 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 22 mar. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Decreto nº 21.364 de 04 de maio de 1932. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 4 mai. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 1 out. 1969. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm). Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 03 maio 2019.

BRASIL. Preâmbulo do Pacto da Liga das Nações. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 13 jan. 1920. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/anexo/And13990-1920.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/anexo/And13990-1920.pdf). Acesso em: 13 abril. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso De Revista: 1002103-53.2014.5.02.0466. Relator: Carlos Roberto Husek. DJ: 03/05/2016. Disponível em: [https://jus.com.br/artigos/59460/o-intervalo-intrajornada-e-a-supressao-prevista-na-lei-13-467-2017#\\_ftnref6](https://jus.com.br/artigos/59460/o-intervalo-intrajornada-e-a-supressao-prevista-na-lei-13-467-2017#_ftnref6). Acesso em: 03/05/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 118. Jornada de trabalho. Horas extras. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-118](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-118) Acesso em: 01 maio de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437) Acesso em: 01 maio de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr 2017 *apud* ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada. LEGISTRAB. Disponível em: <http://www.legistrab.com.br/921-2/>. Acesso em: 01 mar. 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista. *In: CONJUR*, 6 de outubro de 2017, 8h04. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista>. Acesso em: 03 fev. 2019.

MELEK, Marcelo. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. Reforma Trabalhista III. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região*, v. 7, n. 63, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de Conceitos Trabalhistas ¾ v. I ¾ Direito Individual. LTr, 2000.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata. Darlan Barroso e Marco Antonio Araújo Junior Coordenadores. *Reta final OAB: Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo. Prevalência do negociado sobre o legislado. Negociado x Legislado II Reforma Trabalhista. *Revista do Tribunal Regional da 9ª Região*, v. 6, n. 58, mar./abr. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017\\_rev\\_trt09\\_v06\\_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=31](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=31) Acesso em: 10 abr. 2019.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. *CLT*. 40. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária*. Ano XXIX, nº 339, set. 2017. Disponível em: [http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST\\_339\\_miolo.pdf](http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_339_miolo.pdf). Acesso em: 15 abr. 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTr, 1983.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

GUIMARÃES, Priscila Marques. A reforma trabalhista: a (in)constitucionalidade da possibilidade de supressão do intervalo intrajornada. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 47, p. 97-122, out./dez. 2022.

---