

# Da possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT) por meio de norma coletiva para a categoria dos motoristas de transporte público e rodoviário

**Gabriel Calzado**

Advogado. Formado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas/SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Rede Anhanguera/LFG/Kroton.

---

**Resumo:** O tema deste artigo é a possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT) por meio de norma coletiva para a categoria dos motoristas de transporte público e rodoviário, sendo seu principal objetivo o estudo da validade da negociação coletiva versando sobre a flexibilização do intervalo intrajornada. A CLT condiciona a flexibilização do intervalo intrajornada (redução ou elástico) ao preenchimento de determinados requisitos, ao passo que o Ministério do Trabalho e Emprego delega aos atores sociais a possibilidade de eles próprios estipularem a flexibilização dos intervalos previstos na CLT, desde que preenchidos os requisitos para tal. Buscar-se-á, assim, conciliar a autonomia coletiva e o instituto do intervalo intrajornada, tido como de ordem pública, para alcançar o objetivo deste estudo.

**Palavras-chave:** Negociação coletiva. Limites da negociação coletiva. Flexibilização de direitos trabalhistas. Intervalo intrajornada.

**Sumário:** Introdução – 1 Da flexibilização do intervalo intrajornada – Considerações finais – Referências

---

## Introdução

O contexto no qual se insere o presente artigo é a crescente adoção de normas coletivas, por empresas e entidades de classe, atribuindo aos sindicatos a possibilidade de transacionar direitos por meio dos instrumentos coletivos, conforme previsão da Constituição e da CLT.

Desse contexto, surgem discussões acerca dos limites da negociação coletiva, especialmente quanto aos próprios direitos transacionados. Considerando que as normas coletivas visam aproximar a relação entre empresas e empregados, adequando a legislação geral às realidades particulares de cada segmento, é necessária uma análise aprofundada da questão, a fim de verificar as limitações do poder de negociação coletiva quanto ao tema objeto de estudo.

Atualmente, os sistemas viários apresentam grandes problemas de tráfego, gerando condições imprevisíveis, o que por vezes impossibilita o cumprimento da legislação vigente (regra geral) quanto aos intervalos pelos motoristas.

Dessa forma, temos que a legislação atual não se adapta aos horários de maior tráfego, à necessidade de fracionamento da jornada e aos institutos intervalares, não se adaptando à rotina imprevisível do trânsito e à natureza da atividade (peculiaridades da categoria).

Nesse passo, muitas discussões surgiram com a edição da Lei nº 12.619/2012, que regulamenta a profissão de motorista, disciplina a jornada de trabalho e o tempo de direção, especialmente quanto a seus impactos econômicos. No mesmo sentido, têm surgido projetos de lei prevendo a possibilidade de flexibilização dos institutos intervalares, como, por exemplo, o Estatuto do Motorista (PL nº 271/08).

Apesar das recentes alterações e propostas, a flexibilização do intervalo já encontrava previsão há muito tempo em outras categorias, como equipagem de trens, estações, jornalismo, indústria petroquímica, aeronautas etc.

Assim, com o passar dos anos, a CLT tem se mostrado inaplicável, especialmente com o surgimento de novas categorias, não acompanhando a evolução do mercado e a sistemática laboral, o que demonstra a necessidade de adoção de mecanismos para a adaptação da legislação à realidade de cada categoria.

Nesse sentido ensina Maurício Godinho Delgado (2006, p. 1370):

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social.

Assim, a razão da discussão acerca da flexibilização intervalar através de norma coletiva se baseia no fato de a legislação atual (regra geral), em relação à realidade laboral da categoria dos motoristas, não se aplicar às suas especificidades, não se adaptando às peculiaridades da categoria.

Por fim, visando esclarecer a possibilidade de flexibilização dos institutos intervalares, bem como sobre os meios pelos quais tal flexibilização poderia se dar, justifica-se o presente trabalho e objeto de estudo, restando a questão a ser respondida: *Seria possível a flexibilização do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva para a categoria dos motoristas de transporte público e rodoviário?*

## 1 Da flexibilização do intervalo intrajornada

A problemática em discussão é a possibilidade de flexibilização dos institutos intervalares, aqui considerada como redução, fracionamento e elástico do intervalo, por meio de normas coletivas.

Quanto ao *elastecimento* do intervalo intrajornada, este é expressamente autorizado pelo *art. 71 da CLT*:

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.* (Grifos nossos)

Assim, a possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada por norma coletiva é exceção à regra do art. 71 da CLT, uma vez que nenhum direito é absoluto, existindo, portanto, duas exceções.

A primeira fundamenta-se no princípio da *autorregulamentação*, através da possibilidade da celebração de normas coletivas (*art. 7º, XXVI da CF*), disposta na OJ nº 342, II da SDI-01 do TST,<sup>1</sup> desde que preenchidos seus requisitos.

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO [...]

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

A segunda, conforme art. 71, §3º da CLT, estabelece como requisitos:

§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. (Grifos nossos)

A exceção do art. 71, §3º da CLT, é regulada pelo *art. 1 da Portaria nº 42/07 do MTE*:

<sup>1</sup> A OJ nº 342 da SDI-01 do TST foi cancelada tendo em vista sua conversão nos itens “I” e “II” da Súmula nº 437, publicada no *DEJT* de 27 set. 2012.

Portaria 42/2007 do MTE [...]

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 assembleia geral, desde que:

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

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

Posteriormente o art. 1 da *Portaria nº 1.095/2010 do MTE* assim regulou:

Portaria 1095/2010 do MTE [...]

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

Tanto o intervalo pode ser negociado por norma coletiva que, anteriormente à edição da *Súmula nº 437 do TST*, o TST já tinha entendimento firmado nesse sentido (OJ nº 342 da SDI-01 do TST), existindo precedente específico no TST, reconhecendo a *validade da negociação e permitindo a flexibilização intervalar*.

Além disso, a *Súmula nº 437 do TST* não possui natureza absoluta, *não possuindo efeito vinculante*, devendo ainda ser ajustada às *particularidades de cada caso concreto*, eis que, conforme *art. 22, I da CF*, apenas a União pode legislar em sede de direito do trabalho, de modo que a *súmula em questão se reveste de flagrante inconstitucionalidade*.

Por outro lado, diante das *peculiaridades da categoria*, e considerando o disposto no *art. 7º, XXVI da CF*, *o próprio TST tem reconhecido a inaplicabilidade das disposições da Súmula nº 437 do TST*, devendo ser respeitadas as disposições contidas em normas coletivas que pactuem a flexibilização dos intervalos, considerando-se as peculiaridades de cada categoria, o que valida a norma coletiva sem desrespeitar a *Súmula nº 437 do TST*.

Quando a norma coletiva estabelece condições que não implicam, necessária e objetivamente, ofensa à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, não se pode concluir que ela ofenda o *art. 71, §3º da CLT*, portanto legal é a negociação que prevê a flexibilização dos intervalos.

Em contrapartida, a *Súmula nº 437 do TST* tem estabelecido a tese de ser inválida cláusula de norma coletiva contemplando a flexibilização do intervalo, por

envolver medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantias asseguradas por norma de ordem pública.

Tal precedente, no entanto, leva em conta as empresas que operam mediante unidades fixas, em relação às quais se torna inteligível o art. 71, §3º da CLT, segundo o qual, para a supressão ou redução do intervalo intrajornada, é indeclinável que o estabelecimento atenda integralmente às exigências relativas à organização de refeitórios.

Necessário ainda recordar que a regra geral do art. 71 da CLT data da década de 40, quando o sistema produtivo, as condições de trabalho, máquinas e equipamentos eram totalmente diferentes dos atuais, sendo incomparáveis as condições de trabalho dos anos 40 com as condições de trabalho atualmente vivenciadas pela sociedade brasileira.

Além disso, estudos apontam a inconveniência de um intervalo longo entre um turno e outro de trabalho em atividades cuja maior atenção seja necessária (como a de motorista), assim como longos períodos sem alimentação, tanto é verdade que os nutricionistas<sup>2</sup> orientam a alimentação a cada 3 horas, o que justifica o fornecimento de intervalos fracionados e reduzidos em contrapartida de um único intervalo diário, viabilizando ainda uma melhor desconexão da atividade.

Ora, não sendo materialmente possível a existência de refeitório no caso de empresas de transporte público, decorrente da própria natureza da sua atividade, é de se admitir excepcionalmente a validade de cláusula convencional em que tenha sido ajustada a flexibilização desse intervalo, até mesmo sem a intervenção do MTE.

Isso não só em razão da prevalência da vontade coletiva privada, consagrada no art. 7º, XXVI da CF, como também pela evidência de que a supressão ou a redução do intervalo não implica, objetivamente, prejuízo à saúde e segurança dos motoristas na medida em que, liberados de um recesso intervalar forçado, são beneficiados com um menor tempo à disposição do empregador, com o consequente elástico do tempo para proveito próprio e convívio familiar.

Assim, notória a *inaplicabilidade da Súmula nº 437-TST*, no caso de ter sido ajustada a flexibilização do intervalo por meio de norma coletiva para motoristas, *como vem decidindo o próprio TST*, senão vejamos:

INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS DIÁRIAS.  
AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA DA CATEGORIA QUE AUTORIZE O ELASTECIMENTO DO INTERVALO RESERVADO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO.

*A jurisprudência prevalente nesta Corte superior firmou-se no sentido de que o elástico do período reservado para descanso e refeição,*

<sup>2</sup> MUROYA, Carla. Por que temos que comer de três em três horas? *Albert Einstein*, jan. 2012. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/nutricao/Paginas/por-que-temos-que-comer-de-tres-em-tres-horas.aspx>>. Acesso em: 3 nov. 2014.

*superior ao limite legal de duas horas diárias, depende da previsão em norma coletiva. Precedentes [...]. (Processo RR 1706120115020371 170-61.2011.5.02.0371. 2ª Turma. Rel. José Roberto Freire Pimenta. Julg. 18.9.2013. DEJT, 27 set. 2013) (Grifos nossos)*

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE CONDICIONADA AO PREENCHIMENTO DE REQUISITOS. NÃO PREENCHIMENTO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 437, I E II.

*Em que pese o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 342, II, da SBDI-1, que tratava do intervalo intrajornada concedido pelas empresas de transporte público urbano, é certo que o entendimento desta Corte acerca do tema é no sentido de conferir validade a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que reduza o tempo mínimo do intervalo intrajornada de condutores e cobradores de veículos rodoviários de empresas de transporte público coletivo urbano, em face as peculiaridades atinentes a essa espécie de labor, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada [...]. (Processo 6952120115050028 695-21.2011.5.05.0028. 5ª Turma. Rel. Guilherme Augusto Caputo Bastos. Julg. 16.10.2013. DEJT, 25 out. 2013) (Grifos nossos)*

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE SOBREJORNADA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA.

1. É pacífico o entendimento desta Corte de que, em matéria de saúde, higiene e medicina do trabalho, a autonomia da vontade não é absoluta. No que se refere ao intervalo intrajornada, a validade da norma coletiva, que convencionou a redução no intervalo mínimo de uma hora, após seis horas de trabalho contínuo, está circunscrita à satisfação, concomitante, dos requisitos estabelecidos no §3º do art. 71 da CLT, quais sejam: a) autorização do Ministério do Trabalho, mediante prévia inspeção das exigências concernentes à autorização dos refeitórios e b) ausência de trabalho prorrogado em horas suplementares.

2. Na espécie, o Tribunal Regional, para declarar a validade da norma coletiva, registra que os dois requisitos legais foram satisfatoriamente atendidos, inexistindo margem para aferir contrariedade ao item II da Súmula nº 437 do TST. Recurso de revista não conhecido. (Processo RR 162900-88.2012.5.21.0004. 1ª Turma. Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa. DEJT, 6 jun. 2014) (Grifos nossos)

Assim, o TST tem considerado válidas as normas coletivas que preveem a redução do intervalo intrajornada quando há autorização do MTE, reconhecendo a possibilidade de previsão da flexibilização do intervalo para requerimento de autorização junto ao MTE.

Nesse passo, em 2012 (antes mesmo da Súmula nº 437 do TST), foi publicada a Lei nº 12.619/2012,<sup>3</sup> *fruto de acordo/consenso entre empregadores, empregados e o Ministério Público do Trabalho*, cuja criação acrescentou à CLT os arts. 235-C e 235-H, que dispõem sobre os permissivos legais que autorizam a flexibilização (redução, fracionamento e elastecimento) de intervalos por meio de normas coletivas.

O art. 235-H da CLT,<sup>4</sup> inclusive, fornecia os parâmetros para a negociação, especialmente a *observância das normas de saúde e segurança do trabalhador como limites de negociação coletiva da matéria*.

Necessário ressaltar que referida lei veio atender às peculiaridades e necessidades da categoria, prestigiando a negociação coletiva, de forma a aproximar a legislação (regra geral) das peculiaridades da categoria (adequação setorial negociada), especialmente em virtude de acúmulo de jornada por fatores externos, ausência de ponto de parada, restrições urbanas, tráfego intenso, acidentes etc., para os quais não encontra previsão a CLT.

Assim, a Lei nº 12.619/2012 acrescentou o §5º ao art. 71 da CLT (cuja criação foi inspirada na antiga OJ nº 342 da SDI-01 do TST) e o art. 67-A ao Código de Trânsito Brasileiro, que referendaram a possibilidade de serem fracionados os intervalos por meio de norma coletiva.

Apesar das recentes alterações, a flexibilização do intervalo já encontrava previsão há muito tempo em outras categorias, como equipagem de trens, estações (art. 238, §4º da CLT), jornalismo (art. 244, §4º da CLT), indústria petroquímica (art. 3, II da Lei nº 5.811/72), aeronautas (arts. 43 e 44 da Lei nº 7.183/84) etc.

Dessa forma, em 3.3.2015, após ondas de protestos da categoria dos motoristas, foi publicada a Lei nº 13.103/2015,<sup>5</sup> que veio trazer diversas alterações para a CLT e o CTB, entre elas a *ratificação da possibilidade de flexibilização dos intervalos em diversos dispositivos*.

<sup>3</sup> Lei publicada em 30.4.2012 que “Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências”.

<sup>4</sup> Artigo posteriormente revogado pela Lei nº 13.103/2015.

<sup>5</sup> Lei publicada em 3.3.2015 que “Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências”.

Vejamos, assim, a evolução normativa do instituto ora discutido:

<b>Data</b>	<b>Dispositivo</b>	<b>Assunto</b>
1º.5.1943	CLT	Publicação da CLT que, no art. 71, prevê expressamente a possibilidade de elástico do intervalo, além de intervalos especiais para as categorias de equipagens de trens e estações (arts. 238, §4º e 244, §4º) e jornalistas (art. 304).
11.10.1972	Lei nº 5.811/1972	Publicação da Lei nº 5.811/1972, que permite em seu art. 3, II, o pagamento de eventual supressão do intervalo intrajornada para a categoria dos petroquímicos.
5.4.1984	Lei nº 7.183/1984	Publicação da Lei nº 7.183/1984 que permite em seus arts. 43 e 44 o usufruto de intervalos especiais para a categoria dos aeronautas.
5.10.1988	CF	Publicação da Constituição Federal que dá força à negociação coletiva, autorizando a transação de direitos, nada mencionando acerca da concessão de intervalo para refeição, não estipulando tempo mínimo de usufruto.
22.6.2004	OJ nº 342 da SDI-01 do TST	Autorização de redução do intervalo intrajornada para a categoria, por meio de norma coletiva.
28.3.2007	Portaria nº 42/2007 do MTE	Requisitos e condições para que se permita a redução do intervalo intrajornada.
10.5.2010	Portaria nº 1.095/2010 do MTE	Requisitos e condições para que se permita a redução do intervalo intrajornada.
30.4.2012	Lei nº 12.619/2012	Acrescentou à CLT o §5º ao art. 71, o art. 235-C e o art. 235-H, entre outros, e o art. 67-A ao CTB, que permitem a flexibilização do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva.
27.9.2012	Súmula nº 437 do TST	Considera inválida a negociação coletiva que pactua a redução do intervalo intrajornada.
3.3.2015	Lei nº 13.103/2015	Alterou diversos dispositivos da CLT e do CTB, alterando a Lei nº 12.619/2012, consolidando a possibilidade de flexibilização dos intervalos por meio de norma coletiva.

Em que pese as exceções narradas, certo é que a norma coletiva deve ser celebrada dentro da *legalidade* (art. 5º, II da CF), junto ao sindicato da categoria, que *possui legitimidade e competência* para celebrar normas coletivas e representar *todos os interesses de todos os membros da categoria*, conforme art. 7º, XXVI e 8º, VI da CF e arts. 513 e 611 da CLT.

Assim, os sindicatos *podem transacionar direitos, dentre eles o intervalo intra-jornada*, tendo em vista o *princípio da adequação setorial negociada*, devendo a norma coletiva ser considerada *ato jurídico perfeito, não podendo ser prejudicada por lei*, conforme art. 5º, XXXVI da CF.

Dessa forma, a norma coletiva *faz lei entre as partes*, conforme art. 611 da CLT, sendo que a inobservância do art. 7º, XXVI da CF, que trata de *norma de eficácia plena e de interpretação absoluta*, geraria *insegurança jurídica* às empresas que, por meio de normas coletivas, pactuaram a flexibilização de direitos.

Tais dispositivos legais e constitucionais transparecem a *segurança da norma coletiva*, justificando a sua celebração, sendo que, além da flexibilização de direitos, são *pactuadas cláusulas mais benéficas* havendo um *benefício geral, fruto de acordo e consenso*.

Portanto, deve a norma coletiva ser acolhida ou rejeitada como um todo, nunca parcialmente, conforme a *teoria do conglobamento*, segundo a qual a norma a ser aplicada não pode ser fracionada, vedando-se a aplicação do “melhor dos mundos”.

Nesse contexto, o princípio da adequação setorial negociada possui ampla relevância protegendo direitos, conferindo validade jurídica à teoria do conglobamento, como processo de harmonização entre normas autônomas (normas coletivas) e heterônomas (normas jurídicas), como ressalta Maria Cecília Máximo Teodoro (2007, p. 91): “Como se verifica, o princípio da adequação setorial negociada e a teoria do conglobamento não se excluem; antes, ao revés, completam-se e integram-se, trazendo harmonia e segurança aos atores sociais envolvidos no trato das questões coletivas”.

Assim, através do princípio da adequação setorial negociada, a negociação coletiva poderá prevalecer sobre a norma jurídica, contanto que: 1) os direitos transacionados estabeleçam padrão setorial acima do padrão geral; 2) as normas negociem somente direitos relativamente indisponíveis.

Acerca da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, quanto à possibilidade de flexibilização por normas coletivas e seus limites, ressalta Maurício Godinho Delgado (2006, p. 221):

*Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de interesse público por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. [...]*

*Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. (Grifos nossos)*

Logo, temos que os princípios da adequação setorial negociada e a teoria do conglobamento se completam, conferindo validade ao acerto coletivo, permitindo a validade da norma coletiva sem o desrespeito ao instituto jurídico.

Nesse passo, ainda impera o princípio da *autodeterminação sindical*, especialmente porque existem *condições especiais de trabalho* para cada categoria, o que justifica a celebração de norma coletiva, excetuando a norma geral, inclusive pelos *usos e costumes de cada categoria (art. 8 da CLT)*.

Nesse sentido, Orlando Gomes (2007, p. 48-49), completa:

*Se a lei, os regulamentos da administração pública, as portarias ministeriais estão, ainda, em primeiro lugar, verifica-se, entretanto, que esse Direito é também criado pelos próprios interessados. E esta criação pode ocorrer lenta e inconscientemente pelos usos e costumes ou, mais rápida e voluntariamente, mediante certas instituições profissionais, tais como as convenções e os regulamentos de empresa. [...]*

A convenção coletiva é uma regulamentação prévia de condições de trabalho, estabelecida, por acordo, entre grupos organizados de empregadores e de empregados. Tendo por objetivo a delimitação da esfera dentro da qual se celebram os contratos individuais de trabalho, a convenção pressupõe, pelo menos, um sujeito coletivo. (Grifos nossos)

Importante ressaltar que a flexibilização da jornada atende à necessidade de agilidade e crescimento do processo produtivo, exigências de mercado, competitividade, manutenção dos postos de trabalho e lucros, que podem ser repassados aos trabalhadores através de melhores salários e condições de trabalho.

A flexibilização dos intervalos acaba *por proporcionar melhores condições*, inclusive financeiras, mais recursos para investir em cursos de aprimoramento pessoal, gerando a possibilidade de uma melhor colocação no mercado, ou seja, são pactuadas *condições mais benéficas* aos trabalhadores, através da *mesma norma coletiva*, condições estas que sequer seriam obrigatórias pela regra geral da CLT.

E, se não bastasse, *a Constituição Federal em nenhum momento menciona como direito o intervalo intrajornada*, que não se encontra dentre os direitos dos trabalhadores do rol do art. 7, *não sendo, portanto, estipulado período mínimo de usufruto* pela Constituição, o que mais uma vez reforça a validade das normas coletivas que preveem a flexibilização, não havendo, assim, qualquer violação.

Ainda no âmbito constitucional, temos um aparente conflito de princípios, uma vez que são resguardados pela Constituição diversos direitos trabalhistas, entre eles

a garantia de emprego (art. 7, I da CF), e, em contrapartida, há o reconhecimento da negociação coletiva (art. 7, XXVI da CF), autorizando a negociação desses mesmos direitos.

Assim, não estaria a própria Constituição autorizando a flexibilização de direitos? Evidente que sim, especialmente considerando que a negociação visa benefícios a ambas as partes, com equivalentes concessões.

Poderíamos ainda concluir, por exemplo, que, para a garantia do vínculo empregatício, seria possível a flexibilização de outros direitos? O que dizer ainda sobre o intervalo intrajornada, que sequer encontra previsão na Constituição?

Evidente que a Constituição admite a flexibilização de direitos, ainda mais sob o manto da garantia de emprego, especialmente em decorrência de crises econômicas, como forma de manter o contrato de trabalho, ainda que em detrimento de outros benefícios.

Nesse sentido, temos, por exemplo, a recente *Medida Provisória nº 680/2015*,<sup>6</sup> que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego, prevendo, entre outras disposições, a autorização para a redução pelas empresas de 30% da jornada de trabalho com a proporcional redução salarial.

Evidente a preocupação do legislador com a garantia ao emprego, chegando, inclusive, a autorizar a flexibilização de outros direitos para tanto, afinal, a quem serviria os direitos trabalhistas se inexistisse o vínculo empregatício? Qual a razão de onerar demasiadamente empresas, em detrimento de postos de trabalho? Em detrimento da competitividade empresarial?

Nesse sentido, temos que a flexibilização não traz qualquer prejuízo, eis que, se, por meio de norma coletiva o salário pode ser reduzido (*art. 7º, VI da CF*), a jornada de trabalho pode ser compensada ou reduzida (*art. 7º, XIII da CF*), a jornada em turnos ininterruptos de revezamento pode ser superior a seis horas (*art. 7º, XIV da CF*), *evidente que os intervalos também podem ser flexibilizados, até porque, como diz o bordão jurídico, “Quem pode o mais, pode o menos”*.

Outrossim, ainda que se considere prejudicial a flexibilização por norma coletiva, a Constituição Federal prevê a possibilidade de flexibilização das condições de trabalho, isso porque, *se de um lado, seriam pactuadas condições menos benéficas*, ao mesmo tempo, são pactuadas condições mais benéficas, face à *autonomia privada coletiva* exercida pelas partes negociantes.

Nesse sentido ressalta Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 286):

Convenção coletiva é a norma jurídica resultante das negociações entre os trabalhadores e os empregadores, para a autocomposição dos seus conflitos coletivos. Seu fundamento é o pluralismo jurídico do direito do

<sup>6</sup> Medida provisória publicada em 6.7.2015 que “Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências”.

trabalho com a espontânea formação de normas jurídicas elaboradas diretamente pelos grupos sociais, segundo um princípio da autonomia privada coletiva negocial admitida pelo Estado.

O ilustre jurista Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 74) ainda ressalta que o ramo justralhista não é ramo do direito público, justificando-se como expressão da autonomia privada coletiva, prestigiando, assim, a negociação coletiva:

Se o direito do trabalho fosse considerado ramo do direito público, os sindicatos seriam órgãos públicos e as convenções coletivas de trabalho entre os sindicatos não teriam razão de ser, uma vez que se justificam como expressão da autonomia privada coletiva.

Ademais, é forçoso concluir que o sindicato dos empregados celebraria norma coletiva desfavorável à categoria. A negociação entre as partes se dá no sentido de *concessões recíprocas para a outorga de benefícios, ou seja, se são flexibilizados direitos, no conjunto, são pactuadas melhores condições*.

Veja-se ainda que não são poucas as manifestações de sindicatos e de trabalhadores em prol da flexibilização dos intervalos e menor tempo na empresa:

*Trabalhadores propõem ao TST redução de intervalo intrajornada com base em acordo – Brasília, 11/06/2013*

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, recebeu nessa terça-feira (11) o ministro do Trabalho e Emprego, Manoel Dias, acompanhado de representantes de centrais sindicais. *Eles apresentaram ao presidente do TST um entendimento conjunto que propõe a redução do descanso para almoço (intervalo intrajornada) por acordo coletivo. [...]*

*O ministro do Trabalho afirmou que a proposta que autoriza a redução tem o apoio unânime das entidades sindicais. “O Ministério é favorável, tanto que já regulamentou o assunto na Portaria 1095/2010, que delegou poderes às Superintendências Regionais para conceder essa facilidade se houver convenção coletiva”, afirmou. “O que nós queremos é estabelecer a segurança jurídica”.*

*O presidente do TST voltou a ressaltar “a importância cada vez maior da negociação coletiva” na busca de soluções que possam aperfeiçoar as relações trabalhistas e à legislação pertinente. Explicou também a preocupação do Tribunal, refletida na própria CLT, em garantir a saúde do trabalhador, que considera correta [...].<sup>7</sup> (Grifos nossos)*

<sup>7</sup> BLOG DO TRABALHO. *Trabalhadores propõem ao TST redução de intervalo intrajornada com base em acordo*, 11 jun. 2013. Disponível em: <<http://blog.mte.gov.br/trabalho/detalhe-2055.htm#.VI2B778YH3k>>. Acesso em: 10 set. 2014.

Veja-se ainda que as normas de ordem pública não são absolutamente intocáveis, pois podem conviver com regras de exceção, notadamente para as categorias peculiares, nas quais a negociação coletiva é necessária para se aproximar a regra legal à realidade específica de cada categoria de trabalho. Assim ensina Américo Plá Rodriguez (2000, p. 126), citando De la Cueva:

A lei é o ponto de partida, é o mínimo que não se poderá diminuir, mas não representa o direito, que necessariamente há de reger as relações obreiro-patronais. As demais fontes formais têm uma importância maior do que a que lhes é dada no direito civil; não se trata de preencher lacunas, mas de criar o direito que há de ser aplicado. Dentro desse critério se poderia dizer que as fontes formais do Direito do Trabalho, costume, convenção coletiva, etc., derogam a lei, não conforme o conceito usual de derrogação, mas no sentido de que a tornam inoperante. E quem quiser conhecer hoje em dia a situação real dos trabalhadores mexicanos não deverá recorrer à lei, mas às outras fontes formais e em especial às convenções coletivas.

Diante das várias normas, provenientes de diferentes fontes formais, deve-se aplicar sempre a que mais favoreça aos trabalhadores.

O principal cuidado para a aplicação das exceções é a observância dos limites traçados pela *hermenêutica jurídica*, ou seja, dentro dos limites de interpretação traçados pelos princípios dispostos em nosso ordenamento.

Assim, se há autorização para flexibilização do intervalo intrajornada por norma coletiva prevista pela Constituição e até por ato administrativo, evidente que o Poder Judiciário precisa se ajustar ao Poder Legislativo (art. 7º, XXVI da CF), harmonizando os poderes, para que a atitude de um não suprima a do outro.

De outro lado, se há consenso entre as partes (norma coletiva), não deve a Justiça agir em sentido contrário, sob pena de violar ato jurídico perfeito e causar desnecessária insegurança jurídica, pois, assim agindo, de que valeriam as normas coletivas?

Por fim, após a edição da Lei nº 12.619/2012, muito se tem discutido sobre os impactos econômicos de suas disposições, surgindo, assim, novos projetos de lei, como o *Estatuto do Motorista (Projeto de Lei nº 271/2008)*, e a recente Lei nº 13.103/2015, que, além de alterar diversos dispositivos da CLT e do CTB, ainda consolidou a possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva.

Dessa forma, notória a conclusão acerca da possibilidade de flexibilização (redução, fracionamento e/ou elástico) do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva para a categoria dos motoristas de transporte público e rodoviário, sendo esta, inclusive, a posição dominante em diversas turmas do TST.

## Considerações finais

Após ampla discussão, temos que o elástico do intervalo intrajornada é expressamente autorizado pelo art. 71 da CLT, havendo certa controvérsia quanto à possibilidade de redução e fracionamento.

A vedação da redução é mitigada por duas exceções, pela OJ nº 342, II da SDI-01 do TST e pelo art. 71, §3º da CLT (regulado pelas portarias nºs 42/07 e 1.095/2010 do MTE, ambas condicionadas ao preenchimento de determinados requisitos).

Assim, em 2012 foi editada a Lei nº 12.619/2012 (que acrescentou à CLT o §5º ao art. 71, os arts. 235-C e 235-H e o art. 67-A ao CTB), criando permissivos legais que autorizam a flexibilização (redução, fracionamento e elástico) dos intervalos por meio de normas coletivas. Ainda há previsão legal de flexibilização em outras categorias, como equipagens de trens, jornalismo, petroquímica, aeronautas etc.

No mesmo sentido, em 2015, foi publicada a Lei nº 13.103/2015 que, além de alterar diversos dispositivos da CLT e do CTB, ainda consolidou a possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva.

De qualquer forma, certo é que a norma coletiva deve ser celebrada dentro da legalidade, junto ao sindicato da categoria que possui legitimidade e competência para celebrar normas coletivas e representar todos os interesses de todos os membros da categoria, podendo assim transacionar direitos, entre eles o intervalo, ocasião em que deverá a norma coletiva ser considerada como ato jurídico perfeito.

Dessa forma, a norma coletiva faz lei entre as partes, sendo que sua inobservância geraria insegurança jurídica às empresas que, por meio de normas coletivas, pactuaram a flexibilização de direitos, especialmente porque não há vedação constitucional para a transação do direito, nem mesmo intervalo mínimo disposto na constituição.

Tais disposições legais transparecem a segurança da norma coletiva, justificando a sua celebração, sendo que, além da flexibilização de direitos, são pactuadas cláusulas benéficas, havendo um benefício geral, conforme princípio da adequação setorial negociada, devendo a norma ser acolhida ou rejeitada como um todo, nunca parcialmente, como dispõe a teoria do conglobamento.

Nesse sentido, conforme o princípio da autodeterminação sindical, verifica-se justamente que existem condições especiais de trabalho para cada categoria, sendo necessária norma coletiva, excetuando a norma geral, inclusive, em virtude dos usos e costumes de cada categoria.

Assim, se há autorização para flexibilização do intervalo intrajornada por norma coletiva prevista pela Constituição e até por ato administrativo, evidente que o Poder Judiciário precisa se ajustar ao Poder Legislativo (art. 7º, XXVI da CF), harmonizando os poderes, para que a atitude de um não suprima a do outro.

Concluindo, respondendo ao questionamento proposto na problematização, é possível a flexibilização (redução, fracionamento e elastecimento) do intervalo intra-jornada por meio de norma coletiva para a categoria dos motoristas de transporte público e rodoviário, sendo essa, inclusive, a posição dominante em diversas turmas do TST, havendo certa divergência quanto à redução e o fracionamento, no que tange à necessidade de autorização do MTE.

---

**Abstract:** The theme of the article is the possibility of easing the work-break schedule (Article 71 of the CLT) by Collective Rule for the Public Drivers and Trucking Category and it aims to analyze the validity of collective bargaining on the flexibility of work-break schedule. The CLT limits the flexibility of work-break schedule (its reduction or extension) to the fulfillment of certain requirements, while the Ministry of Labor and Employment delegates to social actors the possibility of stipulating, by themselves, the easing of the work-break schedule set forth by the CLT since the requirements for such are filled. Thus, this study seeks to conciliate the collective autonomy and the work-break schedule institute, which is a public policy issue.

**Keywords:** Collective bargaining. Collective bargaining limits. Easing labor rights. Work-break schedule.

---

## Referências

- BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTR, 2010.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Código de Trânsito Brasileiro*. Lei nº 9.503 de 23 de setembro de 1997.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 12.619 de 30 de abril de 2012*.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 13.103 de 3 de março de 2015*.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 5.811 de 11 de outubro de 1972*.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº 7.183 de 5 de abril de 1984*.
- BRASIL. *Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988*.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 1.095/2010*.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 42/2007*.
- BRASIL. Presidência da República. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. Presidência da República. *Medida Provisória nº 680 de 6 de julho de 2015*.
- BRASIL. Senado Federal. *Projeto nº 271/2008*.
- BRASIL. Senado Federal. *Projeto nº 301/2012*.
- CUNHA, Carlos Roberto. *Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal*. Porto Alegre: SafE, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTR, 2006.
- GOMES, Orlando. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTR, 2007.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2000.

SÛSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2007.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CALZADO, Gabriel. Da possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT) por meio de norma coletiva para a categoria dos motoristas de transporte público e rodoviário. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 19, p. 53-68, out./dez. 2015.

---