

A INVIABILIDADE DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

VICTOR HUGO NAZÁRIO STUCHI¹

RESUMO

Este trabalho é uma reflexão sobre a inviabilidade da redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Para tanto, serão analisadas a estrutura normativa a respeito, bem como importantíssimas decisões tomadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: intervalo intrajornada; redução; convenção coletiva.

ABSTRACT

This work is a reflection on the impossibility of reducing the range in the journey by agreement or collective bargaining agreement. To do so will be considered a normative structure to respect and important decisions taken by the Superior Labor Court.

Keyword: range in the journey; reduction; collective agreement

¹Mestre em Direito do Trabalho e Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Assistente da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Professor Regente da Universidade de Mogi das Cruzes, da Faculdade Cantareira e do Curso Dogma. Advogado Trabalhista.

INTRODUÇÃO

No decorrer da história da humanidade, a duração do trabalho, em alguns momentos, sequer vislumbrou qualquer limite.

Iniciaremos nossa análise histórica pelo liberalismo, que começou a tomar forma nos séculos XVI e XVII, e constituiu “*uma corrente de idéias ou conjunto de convicções políticas que teve como foco principal a defesa e a preservação das liberdades individuais na sociedade*” (Nova Enciclopédia Folha, 1996, p. 564)

A principal característica do liberalismo era a luta pela limitação dos poderes do Estado, do ponto de vista político. Por volta de 1800, o liberalismo passou a ser associado também aos ideais de livre mercado e do *laissez-faire*, visando, assim, à diminuição da interferência do Estado na esfera econômica.

Entretanto, “*essa tendência se reverteu no fim do século 19, com o surgimento do 'novo liberalismo' (distinto do que hoje se conhece como 'neoliberalismo'), comprometida com a reforma – embora limitada – da sociedade e com legislações voltadas para aspectos sociais*” (Nova Enciclopédia Folha, 1996, p. 564)

Apesar dos ideais liberais serem em prol da limitação da interferência e dos abusos do Estado, principalmente na economia, a falta de regulamentação e o excesso de liberdade nas relações de trabalho geraram muitas injustiças.

Dalmo de Abreu Dalari (2002, p. 277-278) definiu essa realidade de injustiça social ao dizer que

“a concepção individualista da liberdade, impedindo o Estado de proteger os menos afortunados, foi a causa de uma crescente injustiça social, pois, concedendo-se a todos o direito de ser livre, não se assegurava a ninguém o poder de ser livre. Na verdade, sob pretexto de valorização do indivíduo e proteção da liberdade, o que se assegurou foi uma situação de privilégio para os que eram economicamente fortes. E, como acontece sempre que os valores econômicos são colocados acima de todos os demais, homens medíocres, sem nenhuma formação humanística e apenas preocupados com o rápido aumento de suas riquezas, passaram a ter o domínio da Sociedade”.

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

Insatisfeitos com essa realidade exploradora por parte dos empregadores, diversos movimentos trabalhistas começaram a eclodir e, em sua grande maioria, as reivindicações eram sempre pela melhoria das condições de trabalho, entre elas, a redução da jornada diária de trabalho. “*Nos países de língua inglesa, havia uma canção de protesto em que se pretendia a jornada de oito horas, contendo o seguinte estribilho: Eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shillings a day” (grifos do autor) (SERGIO PINTO MARTINS, 2002, p 497).*

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

“a atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”.

2.1 ASPECTO MORAL E SOCIAL

Conforme ORLANDO GOMES E ÉLSON GOTTSCHALK (2002, P. 282) “*do ponto de vista moral, justifica-se a limitação temporal do trabalho, tendo em vista o respeito pela dignidade da pessoa humana do trabalhador*”.

A Constituição Federal prevê, como fundamento da República, a dignidade da pessoa humana, e estabelece que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Dessa forma, vemos que qualquer ser humano tem direito a uma existência digna e todo trabalhador tem direito a um meio ambiente de trabalho sadio.

Aqueles que defendem esse aspecto entendem que a limitação da jornada é necessária para viabilizar ao trabalhador uma existência digna e conceder um tempo de vida para que possa interagir com a família e os amigos.

2.2 ASPECTO ECONÔMICO

O fundamento *econômico* para a limitação da duração do trabalho é tese amplamente debatida na doutrina. “*Não se negam as vinculações que unem o progresso do Direito do Trabalho em geral e em particular, no setor da limitação da duração do trabalho, e o desenvolvimento da infra-estrutura técnica e econômica*” (ORLANDO GOMES E ÉLSON GOTTSCHALK, 2002, p. 283)

Assim, a quantidade de trabalho prestado pelo trabalhador ao empregador tem estreita relação o valor a ser recebido a título de contraprestação, influenciando, assim, a criação de novos postos de emprego, pois quanto menor a jornada, maior a necessidade de número de trabalhadores.

3. MODALIDADES DE INTERVALOS TRABALHISTAS

A limitação à duração do trabalho é realizada pelos chamados *Intervalos*. São intervalos para descanso os “*períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços, seja para se alimentar ou para descansar*” (SÉRGIO PINTO MARTINS, 2002, p. 540).

Não iremos analisar neste trabalho outros períodos de descanso, tais como repouso semanal remunerado ou férias, por serem intervalos *stricto sensu*, como acima definido.

Assim, ao definirmos os intervalos para descanso e consultarmos os dispositivos legais, verificamos que existem dois tipos específicos de períodos de descanso: os intervalos situados *dentro* da duração diária do trabalho, conhecidos como intervalos *intra*jornadas; e os intervalos situados *entre* uma jornada e outra, chamados de intervalos *inter*jornadas.

Os intervalos *intra*jornadas podem ser não remunerados – aqueles para repouso e alimentação, nos termos do artigo 71 da CLT - ou remunerados – como, por exemplo, o intervalo assegurado no artigo 72 da CLT.

O objeto específico de estudo no presente trabalho são os intervalos intrajornada não remunerado.

4. INTERVALO INTRAJORNADA

Os intervalos intrajornada são, como já afirmado anteriormente, concedidos dentro da própria jornada de trabalho.

O artigo 71 e seu §1º da CLT apresenta uma das formas de intervalo intrajornada:

“em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

§1º Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas”.

Os intervalos intrajornadas definem-se como *“lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviço e sua disponibilidade perante o empregador”*².

² Maurício Godinho Delgado, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 933.

A característica principal dessa forma peculiar de intervalo é a sua curta duração, que pode variar de 15 minutos a 2 horas (devendo-se levar em consideração a quantidade de jornada de trabalho prestada pelo empregador), e acontecerá durante a jornada de trabalho, com o intuito de dar ao trabalhador um período para descanso e alimentação.

Não há dúvidas que todas as demais espécies de intervalo têm, entre outras características, a concessão de um período de descanso ao empregado, porém, essa modalidade de intervalo é extremamente necessária para o descanso durante a jornada.

Assim, os *objetivos* dos intervalos intrajornada acabam sendo mais limitados, porém não menos importantes, do que os característicos aos demais intervalos e repousos. MAURÍCIO GODINHO DELGADO nos ensina que esses intervalos para repouso situados na jornada de trabalho, servem, fundamentalmente, para recuperar as energias do empregado, durante a jornada a ser cumprida a cada dia pelo obreiro. *“Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços”* (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007 p. 933)

As normas jurídicas que regem as relações de trabalho são, em sua maioria, normas de ordem pública. Dessa forma, as normas jurídicas de direito do trabalho que regem a estrutura e dinâmica dos intervalos trabalhistas também são, de maneira geral, normas imperativas.

Ao analisarmos o texto do artigo 71, *caput* e §1º, da CLT, concluímos que a concessão dos intervalos mínimos de 15 minutos ou de 1 (uma) hora são imperativos e eventual transação acerca de tais direitos, como, por exemplo, a redução unilateral de intervalo inferior ao mínimo fixado na lei ou eliminação desse intervalo, será inválida.

Portanto, a lei trabalhista não apresenta qualquer permissão para a renúncia do intervalo intrajornada e também não permite a transação para a redução desse intervalo como veremos a seguir.

4.1 Possibilidade de redução de intervalo intrajornada

O artigo 71, §3º, da CLT, permite que se diminua o lapso temporal mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, quando o estabelecimento atender “integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares”(MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007, P. 923) Para que essa redução seja efetivada e regularizada, a lei cogente é expressa ao estabelecer a necessidade de anuência do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a obrigatoriedade da existência de um refeitório no local de trabalho, além de proibir, para esses casos, o trabalho e jornada extraordinária.

Vemos, assim, que a lei não deixou qualquer margem para a negociação coletiva em relação à redução do intervalo mínimo intrajornada. Porém, parte da doutrina discute, entre eles Maurício Godinho Delgado (2007, P. 923), qual o espaço permitido para a negociação coletiva no tocante à flexibilização das normas relativas a intervalos intrajornadas?

O citado autor assevera que a resposta para essa pergunta deve ser buscada no conjunto dos princípios e regras do Direito do Trabalho e na leitura prática que a jurisprudência tem produzido a esse respeito, devendo-se refletir em torno do *princípio da adequação setorial negociada*.”(MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007, p. 923)

Esse princípio prevê que as normas que resultam de negociação coletiva somente podem prevalecer sobre as normas legislativas trabalhistas se observarem e cumprirem dois critérios essenciais. O primeiro deles tem estreita relação com o *Princípio da Norma mais Favorável*, ou seja, quando a norma coletiva for mais benéfica ao trabalhador do que a lei *stricto sensu*. (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007, p. 923)

O segundo critério tem relação com a indisponibilidade das normas. Somente as normas de indisponibilidade relativa podem ser transacionadas, jamais as de indisponibilidade absoluta. Um exemplo de negociação com normas de indisponibilidade relativa é a ampliação do intervalo intrajornada não remunerado. “A indisponibilidade aqui seria relativa (e não absoluta) porque o alargamento do intervalo não afetaria, em princípio, diretamente a tutela da saúde do trabalhador, embora, sim, a proteção de outros seus interesses”. (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007, p. 923)

5. A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 342 – SDI-1 E A PORTARIA Nº 42, DE 28 DE MARÇO DE 2007

O texto da Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho dispunha expressamente que:

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. DJ 22.06.04. Orientação Jurisprudencial da SBDI-1. 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), infenso à negociação coletiva.”

Já a Portaria Ministerial do Trabalho e Emprego Nº 42, de 28 de março de 2007 prevê, em seu artigo 1º

“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”.

O entendimento jurisprudencial pacífico do Tribunal Superior do Trabalho, até 23 de novembro de 2009, dispunha que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, **não podendo, assim, ser reduzido por meio de norma coletiva.**

Ao compararmos os dois dispositivos normativos, verificamos que são claramente contraditórios, tendo em vista que o primeiro proibia qualquer forma de supressão ou redução do intervalo intrajornada por meio de cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho, tornando-a inválida, sob o fundamento de que este intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

Já a outra norma estabelece a possibilidade de o intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, estabelecendo apenas dois requisitos: os empregados não podem estar submetidos a regime de trabalho prorrogado; e o estabelecimento empregador deverá atender às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Obviamente, a intenção do Ministro do Trabalho, ao editar tal Portaria, era flexibilizar as normas trabalhistas, concedendo mais poderes à negociação coletiva. Entretanto, algumas questões devem ser analisadas.

Como é sabido, as normas coletivas somente prevalecem, via de regra, se forem favoráveis ao trabalhador e caso o direito objeto de negociação for um direito efetivamente disponível, ainda que de forma relativa.

A norma objeto de análise – o artigo 71, §3º da CLT – é norma cogente, de ordem pública, devendo ser cumprida em todos os seus aspectos. Não há qualquer critério de interpretação legislativa, ainda que seja pela aplicação do Princípio Protetor, por meio da regra da norma mais favorável, que nos leve a aplicar a portaria em detrimento do disposto no texto consolidado.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho analisou a referida questão em duas importantíssimas ações.

6. COMENTÁRIOS SOBRE AS DECISÕES DO TST QUE VIABILIZARAM O FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu um emblemático caso referente ao intervalo intrajornada, por meio do Acórdão ROAA – 141515/2002-900-01-00, publicado no DJ em 11/04/2006. A ementa da decisão tem a seguinte redação:

“NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INTERVALO INTRAJORNADA. VALIDADE. 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, a norma, ofende o § 3º do art. 71 consolidado. É o que acontece com a negociação que prevê o intervalo intrajornada fracionado, isto é, composto de vários intervalos menores. É sob essa ótica que deve ser examinada a teoria do conglobamento, que, como se sabe, não autoriza a ampla e restrita negociação. Mas, no caso concreto, o negociado deve ser preservado, pois ele não colide com normas fundamentais e indisponíveis. Neste caso, portanto, não se decide com ofensa à Orientação Jurisprudencial n.º 342/SBDI-1.”

O mencionado caso refere-se à Ação Anulatória movida pelo Ministério Público do Trabalho, intentando declarar nulas cláusulas que cuidam de jornada de trabalho, cesta básica e hora de refeição, da Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2002, celebrada entre o Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Transportes de Cargas em Geral e Passageiros no Município do Rio de Janeiro e o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Município do Rio de Janeiro.

O Tribunal Regional julgou a Ação Anulatória procedente na parte alusiva às Cláusulas que cuidam da cesta básica e da hora de refeição. O Sindicato das Empresas apresentou Recurso Ordinário, sendo, então, julgado no Tribunal Superior do Trabalho. A cláusula da hora de refeição (Intervalo Intrajornada), contestada pelo Ministério Público do Trabalho, tem a seguinte redação:

HORA DE REFEIÇÃO

CLÁUSULA 35 - Conforme já havia sido ajustado nas Convenções Coletivas anteriores, visando solucionar a aplicação do Art. 71 da CLT e seus parágrafos, ante a tipicidade do Serviço Público essencial prestado à população pela impossibilidade de paralisação, e atendendo o interesse do Pessoal do TRÁFEGO, em ter a sua jornada reduzida para 42hs semanais exceto os Fiscais), pois não têm interesse em prorrogar a jornada diária, para continuar a fazer uma só pegada e receber como EXTRA o que excedê-la, fica

estabelecido a SUPRESSÃO do INTERVALO destinado à HORA DE DESCANSO E REFEIÇÃO, para que tenham uma só pegada, substituindo-a por uma INDENIZAÇÃO pecuniária, correspondente a 05% (cinco por cento) sobre o salário em vigor, enquanto durar a referida supressão, mantendo apenas o DESCANSO obrigatório ajustado na Cláusula 18ª da presente, com base na flexibilização da jornada permitida pelo Art. 7º, incisos VI e XIV da CRFB e a Jurisprudência do Col. TST que normatizou a hipótese prevista para o Transporte Coletivo relativo ao Art. 71 da CLT (Proc. TST-RO-DC 445.370/98-3) e por analogia, o ENUNCIADO 85 do Col. TST. Parágrafo 1º - A supressão acima é feita mediante TRANSAÇÃO ante o recebimento pelo Pessoal do Tráfego (MOTORISTA, COBRADOR, DESPACHANTE E FISCAL) DO PERCENTUAL DE 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário a ser pago a partir de março de 2001.

(...)

Parágrafo 2º - Fica mantida a jornada de trabalho de 07:00 hs diárias ou 42 (quarenta e duas) horas semanais para o Pessoal do Tráfego, estabelecida nas Cláusulas 2ª e 3ª da presente Convenção, EXCETO para os Fiscais, que continua sendo de 44:00 horas por semana. (fl. 27).” (grifos acrescidos)

A Cláusula 18 da referida Convenção, mencionada na Cláusula 35, assegura o descanso de cinco minutos, ao final de cada viagem, quando o tipo de linha permitir a parada dos veículos, sem contrariar as normas de trânsito.

Entretanto, o Tribunal Regional declarou a nulidade da Cláusula 35, com o seguinte fundamento:

“A cláusula afronta literalmente o art. 71 da CLT, uma vez que não concede o intervalo mínimo legal. Trata-se no caso de norma de ordem pública cuja exceção ela mesmo prevê e que não se pode dar interpretação extensiva.”

No recurso interposto pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Município do Rio de Janeiro foi retomado o argumento sobre a Teoria do Conglobamento, lembrando que o Acórdão do Regional, ao declarar nula a Cláusula 35, descaracterizou a Convenção Coletiva de Trabalho.

O TST, em sua decisão, fundamentou que *“segundo a teoria do conglobamento, a norma coletiva enquanto resultado de negociação, na qual, normalmente, se perde num ponto para se ganhar em outro deve ser lida em sua integralidade, como é pacífico na doutrina. Mas a teoria do conglobamento encontra limites no Direito do Trabalho*

que, lidando com a segurança, a saúde e a dignidade do trabalhador, não admite que tudo seja negociado". (grifos nossos).

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o *leading case* TST IUJ-E-EDEDRR 1226/2005-005-24-00.1 decidiu, em 21/09/2009, por maioria, alterar a redação da Orientação Jurisprudencial n.º 342 da SDI-1, no sentido de ressaltar o entendimento consolidado quanto aos condutores e cobradores empregados em empresas de transporte público. A referida orientação passou a ter a seguinte redação:

OJ-SDI1-342 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 (alterada em decorrência do julgamento do processo TST IUJ-EDEDRR 1226/2005-005-24-00.1) - Res. 159/2009, DJe, divulgada em 23, 24 e 25.11.2009.

I - 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), inafiançável e inalienável. (grifos nossos)

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 tese, em afronta direta ao Texto Consolidado, especificamente em seu artigo 71, §3º, de que a Convenção Coletiva é meio hábil para a redução do intervalo intrajornada foi convalidada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme se constata, a redação dada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a cláusula que contemplar a redução do intervalo mínimo somente será válida, desde que a jornada seja proporcionalmente reduzida para sete horas, sem que estejam sob o regime de horas extraordinárias e a remuneração seja a mesma.

Assim, o intervalo intrajornada será fracionado em pequenos intervalos ao final de cada viagem, não descontado da jornada, fazendo-se uma mistura conceitual entre intervalo intrajornada não remunerado e remunerado.

A permissão da redução do intervalo intrajornada nesses termos afeta sobremaneira a segurança, a saúde e a dignidade do trabalhador, uma vez que afronta seu direito mínimo ao descanso e à alimentação, especialmente, quando submetido a uma jornada de trabalho excessiva.

CONCLUSÕES

Entendemos que as referidas decisões tiveram caráter iminente teórico e analisadas questões extremamente personalíssimas, sob a ótica técnico-judiciária, pois permitiram o fracionamento do Intervalo Intrajornada por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Em relação à decisão dada por meio do Acórdão ROAA – 141515/2002-900-01-00 dois argumentos foram utilizados.

O primeiro diz respeito à previsão legal existente, que autoriza o Ministério do Trabalho a permitir a redução do intervalo intrajornada, desde que, conforme já mencionamos, respeitados dois requisitos essenciais: o estabelecimento possuir refeitório e os empregados não estarem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Quanto ao primeiro argumento, o TST claramente não observou a imperatividade da norma, pois permitiu que a redução do intervalo seja feita em local que não há qualquer refeitório. Argumentou-se que a existência de vale refeição supre a necessidade de refeitório. Ora, apesar do argumento estar correto, a questão principal é que o fracionamento do intervalo impossibilita o trabalhador de realmente se alimentar e descansar, já que este é o intuito primeiro da norma.

Quanto ao segundo argumento do TST diz que a norma coletiva em questão *“não agride a dignidade do trabalhador. Quanto a ferir a saúde do trabalhador, bem como sua segurança e a da comunidade em geral (...), não há prova objetiva de que isto possa acontecer”*.

Já em relação ao Acórdão IUJ-E-EDEDRR 1226/2005-005-24-00.1 o TST, ao permitir o fracionamento do intervalo intrajornada por convenção coletiva de trabalho, ressaltando sua viabilidade aduz que *“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”.

Ora, independentemente dos argumentos utilizados e das peculiaridades de cada caso, estamos tratando de normas de proteção à saúde, física e mental, à integridade e à segurança do trabalhador, cogentes e de ordem pública, sendo certo que tais decisões não poderiam ter sido tomadas, se não estivesse cabalmente comprovado que tal prática não fere, em momento algum, a saúde e segurança e não afeta a dignidade do trabalhador, assegurando não somente ao trabalhador, como à comunidade em geral um mínimo de segurança.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

LEÃO XIII, Papa . **Carta Encíclica - *Rerum Novarum*** - sobre a condição dos operários. Disponível em: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html. Acesso em: 02 de dez. 2009.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

NASCIMENTOS, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

NOVA ENCICLOPÉDIA FOLHA. São Paulo: Publifolha, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.