DO INTERVALO INTRAJORNADA ENQUANTO NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E DA IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA

THE INTRA-WORKDAY BREAK AS AN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RULE AND THE IMPOSSIBILITY OF REDUCING IT BY COLLECTIVE AGREEMENT

Gustavo Henrique Paschoal[1]

RESUMO: O presente artigo busca oferecer uma crítica a respeito da decisão do STF no ARE nº 1.121.633, que culminou na fixação da TRG nº 1.046, a qual admitiu a redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva, a despeito de se tratar de norma de saúde e segurança do trabalho. Inicialmente, o artigo trata da saúde e segurança do trabalho como direitos fundamentais dos trabalhadores. Em seguida, trata-se da teoria da prevalência do negociado sobre o legislado, incluída na CLT pela Lei Federal nº 13.467/2017. Por fim, o trabalho trata da inconstitucionalidade do art. 611-A, inc. III, da CLT, por afronta ao art. 7º, inc. XXII, da CF e por se cuidar claramente de retrocesso de direitos sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Intervalo. Negociação coletiva. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT: This paper seeks to offer a critique regarding the Supreme Court's decision in Extraordinary Appeal nº 1,121,633, which culminated in the establishment of TRG nº 1,046, which admitted the reduction of the intra-workday break through collective bargaining, despite the fact that it is an occupational health and safety rule. Initially, the paper deals with health and safety at work as fundamental rights of workers. Next, it deals with the theory of the prevalence of what was negotiated over what was legislated, included in the Consolidation of Labor Laws by Federal Law No. 13,467/2017. Finally, the paper deals with the unconstitutionality of article 611-A, item III, of the Consolidation of Labor Laws, for being an affront to article 7th, item XXII, of the Federal Constitution and for clearly being a regression of social rights.

KEYWORDS: Breaks. Collective bargaining. Worker's health.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Da saúde e segurança do trabalhador enquanto direito fundamental social; 3 – Da prevalência do negociado sobre o legislado; 4 – Da violação de norma de saúde e segurança do trabalho e da inconstitucionalidade do dispositivo consolidado; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 *Doutor em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP; mestre em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino – ITE; especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – Univem; professor da graduação em Direito da Faculdade do Norte Pioneiro – Fanorpi; professor dos cursos de pós-graduação do ProJuris Cursos Jurídicos e da Universidade de Marília – Unimar; procurador do Município de Ourinhos/SP. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3792193627271559. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0529-9254. E-mail: ghpaschoal1981@gmail.com.*

Recebido em: 4/3/2024
Aprovado em: 26/4/2024

1 – Introdução

O corpo humano possui suas limitações, tanto físicas quanto psicológicas, o que contribui para sua autopreservação. Desta sorte, quando submetido a esforços constantes, a tendência é que o organismo humano vá se desgastando, ocasionando o surgimento de doenças que afetam tanto o corpo quanto a mente.

No mundo do trabalho, a situação não é diferente. Um trabalhador submetido a longos períodos de trabalho, que demandem esforço físico ou psicológico, tende a ser vitimado por problemas de ordem psicossomática, diminuindo sua capacidade laborativa e, invariavelmente, colaborando para o aumento dos problemas previdenciários no país.

Assim, é necessário que se adotem medidas que contribuam para a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, bem como que se fiscalize o cumprimento de tais medidas, permitindo que os obreiros possam retirar seu sustento de suas atividades laborativas sem comprometimento de sua capacidade de trabalho.

Uma das medidas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação pátria são os intervalos intrajornada, os quais permitem que o trabalhador faça pausas durante a prestação de seu serviço, recuperando a sua capacidade física e psicológica para conseguir chegar ao fim de um dia de trabalho com menores danos colaterais. É, portanto, clara norma de saúde e segurança do trabalho o intervalo para refeição e descanso previsto no art. 71 da CLT, sendo, inclusive, direito fundamental social protegido pelo art. 7º, inc. XXII, da CF.

A despeito de tal garantia, a Lei Federal nº 13.467/2017, conhecida popularmente como "reforma trabalhista", incluiu no corpo da CLT o art. 611-A, o qual introduziu no universo juslaboral brasileiro a *teoria da prevalência do negociado sobre o legislado*, de forma que algumas normas consolidadas podem ser flexibilizadas por meio de negociação coletiva, ainda que se trate de *reformatio in pejus*.

O art. 611-A da CLT, mais precisamente em seu inc. III, permite que o intervalo para refeição e descanso de, no mínimo, uma hora, seja reduzido, por negociação coletiva, para até 30 minutos, sem a necessidade de observância ao disposto no art. 71, § 3º, da CLT, o que parece violar, de forma bastante clara, norma de saúde e segurança do trabalho.

Note-se que o art. 611-B da CLT, também acrescido pela Lei Federal nº 13.467/2017, proíbe expressamente que se incluam em negociações coletivas normas de saúde e segurança do trabalho (inc. XVII), o que vai de encontro à previsão do art. 611-A, inc. III. Na tentativa de resolver a questão, o legislador introduziu um parágrafo único no art. 611-B dizendo que, para os fins do referido artigo, os intervalos não representam normas de saúde e segurança.

O objetivo do presente trabalho é apresentar, inicialmente, sobre a *contraditio in terminis* existente entre os art. 611-A e 611-B da CLT no que se refere à redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva e, a partir disso, debater sobre a inconstitucionalidade do art. 611-A, inc. III, da CLT acrescido pela Lei Federal nº 13.467/2017 por expressa violação ao disposto no art. 7º, inc. XXII, da CF.

A metodologia a ser utilizada é a dedutiva, buscando-se, a partir de premissas maiores, chegar-se a uma conclusão sobre o tema, tendo como principais fontes a revisão de literatura e a pesquisa jurisprudencial.

2 – Da saúde e segurança do trabalhador enquanto direito fundamental social

A proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores foi alçada à condição de *direito fundamental social*, tendo em vista ter sido incluída no rol do art. 7º da CF, mais precisamente no inc. XXII[2], o que demonstra a preocupação do constituinte em dar efetividade a todas as normas que tratem do tema.

Apesar de não se tratar de tema materialmente constitucional, isto é, afeto à constituição e organização do Estado, optou o legislador por colocar a saúde e a segurança do trabalhador no corpo da CF, a fim de dar a elas maior respeitabilidade, recebendo o cariz de normas formalmente constitucionais.

A respeito do tema leciona Tavares (2020, p. 905):

> Os direitos sociais, como direitos de segunda dimensão, convém relembrar, são aqueles que exigem do Poder Público uma atuação positiva, uma forma atuante de Estado, prioritariamente na implementação da igualdade social dos hipossuficientes. São, por esse exato motivo, conhecidos também como direitos à prestação, ou direitos prestacionais.
>
> [...]
>
> Na ponderação de Alexy, utilizando-se da expressão de Bökenforde, deve-se falar de um conjunto de direitos sem os quais as liberdades públicas consubstanciam meras "fórmulas vazias". Consoante Lorenz Von Stein: "A liberdade é apenas real quando se possuem as condições da mesma, os bens materiais e espirituais para tanto pressupostos da autodeterminação". Mas, sob as condições da

2 "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".

> moderna sociedade industrial, esses direitos "dependem essencialmente de atividades estatais".

Os direitos sociais, especialmente aqueles relacionados ao mundo do trabalho, passaram a ser vistos como fundamentais, isto é, como garantias fundamentais dos seres humanos, a partir do final do século XIX e início do século XX com a crise do estado liberal, que não conseguia mais atender às necessidades de trabalho da população, aumentando exponencialmente o número de pessoas marginalizadas e relegadas ao estado de extrema pobreza.

Nesse sentido comenta Martins (2021, p. 1.001):

> O antigo liberalismo não poderia resolver os problemas gravíssimos das camadas mais pobres da sociedade. A liberdade, por si só, era um remédio inócuo aos famintos e oprimidos. O Estado deveria abandonar sua postura passiva, negativa e assumir um papel positivo, ativo, a fim de que a igualdade jurídico-formal apregoada nos textos constitucionais fosse, de fato, concretizada.
>
> Desse novo pensamento nasce o chamado "Constitucionalismo Social", que tem como marco histórico a Constituição do México, de 1917, e a Constituição alemã de Weimar, de 1919.

Os direitos sociais, sendo considerados direitos fundamentais, possuem as seguintes características (cf. Ramos, 2022, p. 101-110): *centralidade*, *universalidade*, *indivisibilidade*, *interdependência*, *não exaustividade*, *imprescritibilidade*, *inalienabilidade* e *indisponibilidade*.

(a) Centralidade: os direitos fundamentais ocupam, hoje, a centralidade de todos os ramos das ciências jurídicas, levando-se em conta, especialmente, a chamada *eficácia horizontal dos direitos fundamentais*, o que permitiu que os direitos fundamentais "invadissem" outras searas jurídicas e, no caso do presente estudo, o Direito do Trabalho.

(b) Universalidade: guarda relação com a internacionalização dos direitos humanos levada a efeito especialmente a partir do fim da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), oportunidade em que se constatou que os direitos fundamentais não eram os mesmos em todas as partes do mundo, tampouco eram reconhecidos a todos os indivíduos, de forma que se fez necessária a criação de normas internacionalmente aceitas, permitindo, assim, a proteção dos direitos fundamentais em escala mundial.

(c) Indivisibilidade e interdependência: por indivisibilidade é possível entender que todos os direitos fundamentais, independentemente de sua natureza, merecem a mesma proteção jurídica por possuírem a mesma importância para todos os seres humanos, não sendo, pois, possível, deferir maior proteção

a alguns direitos fundamentais em detrimento de outros; a interdependência refere-se ao relacionamento entre os direitos fundamentais, que interagem "para a satisfação das necessidades essenciais do indivíduo" (Ramos, 2022, p. 105).

(d) Não exaustividade: o rol de direitos fundamentais previstos em documentos nacionais e internacionais é meramente exemplificativo, sendo possível que novos direitos fundamentais surjam conforme a sociedade evolui, de forma que a relação de direitos fundamentais conhecidos está em constante transformação ao longo do tempo.

(e) Imprescritibilidade, inalienabilidade e indisponibilidade: os direitos fundamentais não são atingidos pela ação do tempo, de maneira que, "existindo o ser humano, há esses direitos inerentes" (Ramos, 2022, p. 108); além disso, os direitos fundamentais não podem, em hipótese alguma, ser alienados, isto é, convertidos em pecúnia, tampouco pode seu titular deles abrir mão, fatores tais que asseguram a reta observância de tais direitos, ainda que a contragosto dos próprios interessados.

Resta evidente que os direitos sociais, sendo parte dos direitos fundamentais, encontram-se abarcados pelas características antes mencionadas, de forma que não podem ser ignorados ou substituídos ou, quiçá, amainados para atendimento a outros interesses que não a proteção de seus beneficiários.

3 – Da prevalência do negociado sobre o legislado

A Lei Federal nº 13.467/2017[3] introduziu no ordenamento juslaboral brasileiro a política da "prevalência do negociado sobre o legislado", especialmente a partir da inclusão do art. 611-A ao corpo da CLT, o qual traz um rol meramente exemplificativo de hipóteses nas quais o que for negociado coletivamente prevalece sobre o que está positivado, até mesmo quando as condições negociadas são, ao menos em tese, piores que as condições previstas em lei.

A flexibilização da legislação laboral era uma demanda antiga dos setores liberais da economia, sob o argumento de que a rigidez das normas trabalhistas brasileiras acarretava um grande empecilho à criação de novos postos de trabalho, bem como ao desenvolvimento da economia. A respeito do tema escreve Correia (2023, p. 1.522):

> As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte intervenção do Estado na elaboração das leis traba-

3 "Acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro" (Delgado, 2018, p. 155).

> lhistas. O argumento utilizado pelos empresários é que com a flexibilização haveria maior possibilidade de manter os empregos. Deve-se destacar, entretanto, que no Brasil os sindicatos de trabalhadores, muitas vezes, estão submissos ao poder econômico dos empregadores. Assim sendo, se a proteção legislativa diminuísse, haveria precarização das condições de trabalho dos empregados.

Na mesma esteira a lição de Schiavi (2022, p. 774):

> A flexibilização consiste numa forma de adaptação do direito do trabalho à realidade das empresas e à situação da economia, por meio de redução temporária de alguns direitos trabalhistas, com a finalidade de preservar a continuidade do contrato de trabalho, com a manutenção dos empregos e do prosseguimento da atividade empresarial.

Dentre os dispositivos elencados no art. 611-A da CLT, o presente trabalho volta sua atenção para o conteúdo do inc. III, o qual permite, a partir de negociação coletiva, a redução do "intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas".

Dentro da nova sistemática adotada a partir da Lei Federal nº 13.467/2017, a negociação coletiva pode prever a redução do intervalo intrajornada dos trabalhadores para até 30 minutos, o que contraria expressamente o disposto no art. 71 da CLT, o qual prevê intervalo mínimo de uma hora para jornadas superiores a seis horas. Prevalece, ainda que *in pejus*, o conteúdo negociado sobre o dispositivo legal.

A questão foi levada ao STF questionando-se a sua constitucionalidade. Tendo como *leading case* o ARE nº 1.121.633[4], a Suprema Corte fixou a *Tese de Repercussão Geral nº 1.046*, que ficou ementada da seguinte forma:

> São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Assim, tendo como base a decisão do STF, têm decidido as Cortes Trabalhistas:

> INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS AUTÔNOMAS DERIVADAS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. O Excelso STF, apreciando o tema 1.046 de repercussão

4 STF, ARE nº 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 2/6/2022.

> geral, fixou a seguinte tese, *verbis*: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Logo, a interpretação das normas autônomas derivadas de negociações coletivas deve observar o primado da prevalência do negociado sobre o legislado[5].
>
> MOTORISTA. FRACIONAMENTO E REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA NEGOCIADO EM CLÁUSULA COLETIVA. POSSIBILIDADE. TEMA 1.046. A questão envolvendo a prevalência do negociado sobre o legislado foi objeto de julgamento perante o Supremo Tribunal Federal, ARE 1.121.633, vertido sob o tema 1.046 ("Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente"), em que restou fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"[6].

Importante, ainda, salientar que, para os trabalhadores chamados de *hipersuficientes*, nos termos do disposto no art. 444, parágrafo único[7], da CLT, a redução de intervalo intrajornada dispensa negociação coletiva, podendo ser incluída no contrato individual de trabalho a partir de negociação direta entre as partes interessadas. Nesse sentido:

> HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. ROL EXEMPLIFICATIVO. O art. 444, parágrafo único, da CLT estipula uma categoria de empregado hipersuficiente, mas não exclui outras formas de hipersuficiência, como se interpreta de seu próprio texto. No caso, a parte autora é atleta de relevante influência social, tendo tido plena condição de ser assessorado, por

5 TRT-3, Recurso Ordinário nº 0010265-98.2015.5.03.0043, Rel. Des. Antonio Carlos R. Filho, j. 27/7/2022.

6 TRT-4, Recurso Ordinário nº 0020929-46.2019.5.04.0812, Rel. Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, j. 20/10/2022.

7 "Art. 444. [...] Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social".

> ocasião da celebração do distrato. Assim, mesmo que não seja portador de diploma de nível superior, ele será hipersuficiente quando caracterizada a mitigação significativa da subordinação jurídica. Por consequência, é válida a celebração da cláusula que afasta a aplicação da multa do art. 477, § 8º, da CLT[8].

A CLT já possuía norma que permitia a redução do intervalo intrajornada. Consta do art. 71, § 3º[9], consolidado que o referido intervalo poderá ser reduzido caso o empregador possua, em suas instalações, refeitório, desde que haja autorização do Ministério do Trabalho. Note-se que o novel dispositivo não exige, para a redução do intervalo, que o empregador mantenha refeitório, tampouco autorização do Ministério do Trabalho.

Desta sorte, caso possua refeitório, pode o empregador promover a redução do intervalo intrajornada por ato individual, desde que obtenha autorização do Ministério do Trabalho; caso não possua, a redução somente poderá ocorrer por negociação coletiva. Silva (2021, p. 474) defende, minoritariamente, que, mesmo nos casos de redução por negociação coletiva, ainda haveria a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho, aplicando-se o disposto no art. 71, § 3º, da CLT.

4 – Da violação de norma de saúde e segurança do trabalho e da inconstitucionalidade do dispositivo consolidado

Como já dito nas linhas antecedentes, o art. 611-A da CLT, incluído pela Lei Federal nº 13.467/2017 permite, por negociação coletiva, a redução do intervalo intrajornada para até 30 minutos, sem que o empregador demonstre a existência de refeitório no espaço físico da empresa, tampouco que possua autorização do Ministério do Trabalho.

Por seu turno, o art. 611-B da CLT, mais precisamente no inc. XVII, veda a inclusão em negociações coletivas de "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho", o que parece, ao menos a princípio, contradizer a liberalidade do art. 611-A.

---

8 TRT-3, Recurso Ordinário nº 0010636-07.2019.5.03.0113, Relª Desª Gisele de Cássia V. D. Macedo, j. 13/10/2020.

9 "Art. 71. [...] § 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".

A questão é, no mínimo, confusa. A impressão que se tem é da "ausência de diálogo" entre os supostos autores dos dois referidos dispositivos legais. A solução encontrada para solucionar a contradição parece ainda pior: diz o parágrafo único do art. 611-B que "regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho" para os fins do procedimento de redução por negociação coletiva.

Inconcebível afirmar que o intervalo intrajornada perca sua característica de norma de saúde e segurança do trabalho apenas quando se trata da possibilidade de redução por negociação coletiva, mantendo-se para as demais finalidades previstas em lei. Altamente reprovável, aliás, a modificação da natureza de um instituto jurídico unicamente para atendimento de hipótese particular.

Fazemos coro, aqui, às palavras de Garcia (2019, p. 788):

> O parágrafo único do art. 611-B da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que as regras sobre a duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto no art. 611-B da CLT.
>
> Entretanto, a verdade é que as normas jurídicas sobre a duração do trabalho e intervalos são, por natureza e essência, de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, com o objetivo de preservar e concretizar a sua dignidade como pessoa.

No mesmo sentido o escólio de Villatore e Ferraz (2018, p. 240):

> Em contramão às disposições da reforma trabalhista, observam-se as críticas que tratam sobre: a falsa liberdade negocial: o próprio texto da reforma dita o que pode e o que não pode ser objeto de negociação, então, o que realmente prevalece é o disposto em lei. O objetivo do legislador não foi fortalecer a atuação sindical, mas sim, tornar "imutável o negociado, inclusive por sindicatos enfraquecidos e com pouco ou nenhum poder negocial"; da (im)possibilidade da supressão do intervalo, esta somente sob de pré-condições, o usufruto integralmente para a sua finalidade (alimentação e descanso) e a autorização do MT; quando da supressão ou não concessão a possibilidade do pagamento integral e não somente do período suprimido; intervalo como norma de saúde e segurança do trabalho, e as consequências constitucionais.

Parece muito evidente a *inconstitucionalidade* do art. 611-A, inc. III, da CLT ante a clara violação ao disposto no art. 7º, inc. XXII, da CF, a despeito

de não ter sido este o entendimento do STF esposado no Tema de Repercussão Geral nº 1.046. A Suprema Corte deu validade à possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva, entendendo, ainda, válida, a exceção constante do parágrafo único do art. 611-B da CLT.

Há evidente violação a direito fundamental dos trabalhadores brasileiros. E não existem hipóteses aceitáveis de violação a direitos fundamentais, em nenhuma de suas vertentes. De se notar que todos os direitos fundamentais estão protegidos pela petrificação constitucional constante do art. 60, § 4º, da CF. Escreve Martins (2008, p. 45):

> Direitos fundamentais são os direitos do homem garantidos pela legislação do respectivo país. São os direitos vigentes numa ordem jurídica concreta. São direitos sem os quais a pessoa não se realiza, não convive, nem mesmo sobrevive. São os direitos ou posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individualmente ou institucionalmente consideradas, consagradas na Constituição.

Lembre-se que os direitos trabalhistas estão incluídos na relação dos direitos fundamentais sociais do art. 6º da CF, merecendo, pois, a mesma proteção jurídica dos direitos fundamentais do art. 5º da CF, em especial em face de ataques oriundos do legislador ordinário. Medina (2021, p. 309) classifica os direitos fundamentais sociais como "prestações positivas estabelecidas na Constituição a serem proporcionadas, direta ou indiretamente, pelo Estado, a fim de possibilitar melhores condições de vida aos mais fracos e a equalizar situações sociais desiguais".

Alternativamente à tese da violação direta da garantia constitucional, é possível afirmar, também, que houve claro *retrocesso social* quando da promulgação do art. 611-A, inc. III, da CLT, haja vista tratar-se da flexibilização de um direito historicamente consolidado sem qualquer justificativa de ordem técnica, econômica ou jurídica. Como já dito nas linhas anteriores, desprezou-se a óbvia natureza de norma de saúde e segurança do trabalho apenas para tornar maleável a referida norma consolidada.

Escrevem Villatore e Ferraz (2018, p. 241-242)[10]:

> Parte-se do entendimento de que a lógica das relações do trabalho sempre está em constante transformação e adaptação, e estas são inevitáveis, mas, fundamenta-se que estes fatores não podem ocasionar uma inversão da essência protecionista do direito laboral.
>
> [...]

10 *Intervalo intrajornada na Reforma Trabalhista* (2018, p. 241-242).

> Esse princípio não está disposto expressamente na Constituição, mas pode ser entendido como um princípio implícito, sendo também decorrência dos princípios do Estado Democrático e Social de Direito; da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia e efetividade das normas que definem os direitos fundamentais.
>
> Parte da doutrina entende, ainda, que este é uma projeção do art. 60, § 4º, da Constituição, no caso das cláusulas pétreas e a proibição de emendas. O próprio Supremo Tribunal Federal possui decisões em que se reconhece a existência de obstáculo constitucional à frustração e ao inadimplemento de direitos fundamentais sociais.

Desta sorte, entendendo-se que não há na norma constitucional dispositivo que, de forma específica, impeça a redução do intervalo intrajornada, traz-se à colação o princípio da vedação ao retrocesso dos direitos sociais, de forma que tais dispositivos passariam a merecer, como já dito nas linhas anteriores, a proteção constante do art. 60, § 4º, da CF. A respeito do tema decidiu o STF:

> DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. REMUNERAÇÃO INFERIOR A UM SALÁRIO MÍNIMO PERCEBIDA POR SERVIDOR PÚBLICO CIVIL QUE LABORE EM JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, INCISO IV, E DO ART. 39, § 3º, DA CF. VIOLAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO MÍNIMO EXISTENCIAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. 1. O pagamento de remuneração inferior ao salário mínimo ao servidor público civil que labore em jornada de trabalho reduzida contraria o disposto no art. 7º, inciso IV, e no art. 39, § 3º, da CF, bem como o valor social do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana, o mínimo existencial e o postulado da vedação do retrocesso de direitos sociais. 2. Restrição inconstitucional ao direito fundamental imposta pela lei municipal, por conflitar com o disposto no art. 39, § 3º, da Carta da República, que estendeu o direito fundamental ao salário mínimo aos servidores públicos, sem nenhum indicativo de que esse poderia ser flexibilizado, pago a menor, mesmo em caso de jornada reduzida ou previsão em legislação infraconstitucional. 3. Lidos em conjunto, outro intuito não se extrai do art. 7º, inciso IV, e do art. 39, § 3º, da Constituição Federal que não a garantia do mínimo existencial para os integrantes da administração pública direta e indireta, com a fixação do menor patamar remuneratório admissível nos quadros

da administração pública. 4. Recurso extraordinário ao qual se dá provimento, com a formulação da seguinte tese para fins de repercussão geral: "[é] defeso o pagamento de remuneração em valor inferior ao salário mínimo ao servidor público, ainda que labore em jornada reduzida de trabalho"[11].

Decidiu, ainda, o TST:

> RECURSO DE REVISTA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE. APLICAÇÃO DE NORMA COLETIVA DA QUAL NÃO PARTICIPOU O SINDICATO PATRONAL. O e. TRT consignou que o sindicato que a representa, em que pese formalmente registrado, nunca firmou com a entidade representativa profissional qualquer título normativo regulando as relações de trabalho nas cidades que integram a base territorial daquele. Concluiu, com base em tal premissa, estar correta a sentença que deferiu ao reclamante o pagamento de diferenças com base nas normas coletivas firmadas por sindicato patronal diverso, sob a premissa de que a situação criada pela entidade representativa da reclamada retira do reclamante "as conquistas trabalhistas alcançadas com a antiga representação sindical pelo sindicato do comércio varejista e caracteriza afronta ao princípio da vedação de retrocesso nos direitos sociais". Nos termos dos arts. 511, § 2º, e 581, § 1º, da CLT, o enquadramento sindical patronal se define através da atividade preponderante do estabelecimento e, em decorrência dessa categoria econômica, é que se distingue a profissional. Esta Corte também já pacificou o entendimento no sentido de não ser possível a aplicação de instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada, diretamente ou mediante representação (sindicato patronal), conforme se extrai da Súmula nº 374 desta Corte, de aplicação analógica ao caso. Tais regras não comportam exceções, ainda que sob a premissa de que o reclamante, diante da inércia do sindicato patronal, estaria sendo prejudicado pela ausência de norma coletiva estabelecendo determinados benefícios. Assim, ao entender de maneira contrária, incorreu o e. TRT em ofensa ao art. 511, § 2º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido[12].

Süssekind (1999, p. 235-236) salienta que as jornadas de trabalho extenuantes colaboram para o grande número de acidentes de trabalho que ocorrem,

11 STF, Recurso Extraordinário nº 964.659/RS, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 8/8/2022.

12 TST, Recurso de Revista nº 3755-11.2011.5.12.0059, Rel. Min. Breno Medeiros, j. 26/8/2015.

todos os dias, no Brasil, reforçando a necessidade de se reconhecer o intervalo intrajornada como norma de saúde e segurança do trabalho, independentemente do que matizou o legislador infraconstitucional quando da elaboração da reforma trabalhista.

Assim, a despeito de o posicionamento do STF acerca da temática ter se consolidado no sentido de reconhecer a constitucionalidade do art. 611-A, inc. III, da CLT, valendo-se do princípio da autonomia da vontade coletiva, não se pode deixar de tecer críticas ao posicionamento da Suprema Corte no caso em análise.

Como ocorreu com a quase totalidade das demandas que versavam sobre temas da Reforma Trabalhista, o STF houve por bem em reconhecer a constitucionalidade dos referidos dispositivos, fazendo com que muitos direitos historicamente conquistados, muitos deles após delicado trabalho de interpretação por parte do TST, fossem modificados ou extintos.

5 – Conclusão

A despeito de o STF já ter consolidado seu posicionamento a respeito do tema ora em debate, é criticável o caminho trilhado pela Suprema Corte quando da edição da Tese de Repercussão Geral nº 1.046 firmando o entendimento da constitucionalidade do art. 611-A, inc. III, da CLT, o qual fora incluído no texto consolidado pela Lei Federal nº 13.467/2017.

Parece bastante evidente que, sendo o intervalo intrajornada norma de saúde e segurança do trabalho, há clara inconstitucionalidade do art. 611-A, inc. III, da CLT por afronta ao disposto no art. 7º, inc. XXII, da CF, tendo sempre em vista que a redução do intervalo intrajornada aquém do limite legal compromete o direito fundamental dos trabalhadores à preservação da própria saúde.

Não sendo tal informação suficiente, é possível ainda afirmar que a redução do intervalo intrajornada, por negociação coletiva, para tempo menor do que o previsto em lei se trata de retrocesso de direitos sociais, conduta sempre combatida pelo próprio STF e que viola os mais comezinhos princípios relativos aos direitos fundamentais.

O que resta, pois, é esperar que o Congresso Nacional, no exercício de suas atribuições constitucionais, promova a revogação do art. 611-A, inc. III, da CLT, ou que ocorra a superação (*overruling*) da jurisprudência atual por força das críticas ao modelo adotado pelo STF.

6 – Referências bibliográficas

CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *CLT comentada.* 5. ed. São Paulo: Método, 2019.

MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional.* 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos fundamentais trabalhistas.* São Paulo: Atlas, 2008.

MEDINA, José Miguel Garcia. *Constituição Federal comentada.* 6. ed. São Paulo: RT, 2021.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos.* 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SCHIAVI, Mauro. *Manual didático de direito do trabalho.* 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada.* 3. ed. São Paulo: RT, 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito constitucional do trabalho.* Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TAVARES, André Ramos. *Curso de direito constitucional.* 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. *E-book*.

VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista. *Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR*, ano 3, n. 2, p. 231-253, ago. 2018.

Como citar este texto:
PASCOAL, Guatavo Henrique. Do intervalo intrajornada enquanto norma de saúde e segurança do trabalho e da impossibilidade de redução por norma coletiva. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 180-193, jan./mar. 2024.