

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
PRO-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS – CEJURPS
ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO – AMATRA – SC
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PREPARAÇÃO
PARA A MAGISTRATURA DO TRABALHO**

**A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

ANTONIO WILSON IESKI JUNIOR

Itajaí, janeiro de 2009

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS – CEJURPS
ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO – AMATRA - SC
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PREPARAÇÃO
PARA A MAGISTRATURA DO TRABALHO**

**A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

ANTONIO WILSON IESKI JUNIOR

Trabalho de Conclusão de curso submetido à Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho e Preparação para a Magistratura do Trabalho

Orientador: Professor Msc Ricardo Diniz

Itajaí, janeiro de 2009

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus por permitir que esteja vivo e com capacidade para desenvolver este trabalho. Agradeço muitíssimo a minha esposa que, de forma corajosa e com muita garra que lhe é característica, me suportou todos estes meses indo e voltando de Blumenau a Itajaí, dormindo pouco, mais sempre ao meu lado. Por isso não tenho receios em dizer que Te Amo.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos que estiveram nessa caminhada, que, em que pese tenha sido de apenas dez meses, foram extremamente árduos e cansativos, mas o conhecimento que adquirimos isso nada vai poder apagar.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a coordenação do Curso de Especialização e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Itajaí, janeiro de 2009

**Antonio Wilson leski Junior
Pós-Graduando**

PÁGINA DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de conclusão de Curso, elaborado pelo pós-graduando Antonio Wilson leski Junior, sob o título A Possibilidade de Redução do Intervalo intrajornada via negociação coletiva, foi aprovado com a nota **10 (dez)**.

Itajaí, 13 fevereiro de 2009

Msc Ricardo Cordova Diniz
Orientador

A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Antonio Wilson Ieski Junior

SUMÁRIO

1 O intervalo intrajornada; 2 A evolução para Portaria 42 de 28 de março de 2007; 2.1 A negociação coletiva; 2.2 Convenção coletiva e Acordo coletivo; 3 A validade da redução do intervalo pelos tribunais; 3.1 As jurisprudências contrárias a portaria 42/2007; 3.2 As jurisprudências favoráveis a portaria 42/2007; Conclusão; Referência das fontes citadas.

RESUMO

A negociação coletiva é a forma moderna de evolução do Direito do Trabalho, criando condições e meios que inovam a relação capital trabalho e atendendo os interesses das categorias profissionais e laborais. Por meio da negociação coletiva pode-se atender com o objetivo mais local ou interesses de determinada categoria, atingindo seus anseios e suas necessidades. É por este prisma que este trabalho é apresentado, de forma a demonstrar que a norma coletiva é o meio necessário para implementação de condições mais condizentes com os anseios da categoria, e que reconhece as particularidades de cada ator coletivo. O objetivo principal de demonstrar a evolução da possibilidade de redução do intervalo intrajornada, com a edição da portaria ministerial do Ministério do Trabalho e Emprego, número 42 de março de 2007, que revogou a portaria 3.116 de 1986, e trouxe para negociação coletiva, através de acordos e convenções coletivas, a possibilidade de negociar a redução do intervalo intrajornada. Será necessário também demonstrar a forma que a portaria 42/2007 fora publicada, pois veio de um entendimento entre os empresários, empregados e Ministério do Trabalho, por meio de mesas de entendimento que mostram a forma de trabalhar em conjunto, buscando as melhores condições para empregados e empregadores, nunca deixando de lado as medidas de saúde e segurança do trabalhador.

1 O INTERVALO INTRAJORNADA

É cediço no Direito do Trabalho a concessão dos intervalos dentro e fora da jornada de trabalho, sendo estes intervalos o interjornada e o intrajornada. Interjornada porque ocorre entre duas jornadas de trabalho e intrajornada porque ocorre dentro da jornada de trabalho.

Estes períodos de descanso têm como objetivo reestruturar as forças do empregado, bem como sua concentração, pois retiram-no da atividade laboral e permitem sua distração, bem como assevera Maurício Coutinho Delgado:

Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.¹

O doutrinador nesta citação fala em todos os tipos de intervalo dos trabalhadores, inclusive férias e descanso semanal remunerado. O que interessa para este tema é o intervalo concedido durante a jornada de trabalho, ou seja, o intervalo intrajornada.

O intervalo intrajornada, também chamado de intervalo para repouso e alimentação é regulado pela CLT através do artigo 71, que estabelece quais os tipos de repouso que poderão ocorrer de acordo com cada jornada de trabalho, como descreve:

Art. 71 - 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.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Como descreve o artigo, cada jornada de trabalho tem seu intervalo para repouso e alimentação. O que nos interessa para este trabalho é o intervalo da jornada de trabalho superior a 6 horas, que, como mesmo cita,

¹ DELGADO, Maurício Coutinho de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo:Ltr. 2002. p. 894

poderá ser de uma hora até duas horas, e se disposto em acordo ou convenção coletiva poderá ser superior a duas.

Entende-se que as normas relativas aos intervalos de jornada são relativas a saúde e segurança do trabalhador, pois a Constituição Federal no artigo 7º, inciso XXII, fala sobre a redução dos riscos do trabalho para o empregado, bem como os artigos 194 e 196 também da Constituição elevam a responsabilidade do Estado de criar meios para diminuição desta exposição.²

Entretanto, há que se entender que a redução do intervalo para repouso e alimentação também é prevista pela legislação no mesmo artigo 71 da CLT, desde que apresente as condições necessárias para que seja autorizado esta redução, *in verbis*:

Art. 71 - 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. [...]

§ 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. (grifo nosso)

O § 3º descreve que poderá haver a redução por ato ministerial, atendido as condições de exigência do Ministério do Trabalho quanto a organização dos refeitórios.

A regulamentação que trata sobre a organização dos refeitórios é a Norma Regulamentadora número 24 (NR 24), que estabelece todas as diretrizes de disposição das condições sanitárias e de conforto nos locais de

² DELGADO, Maurício Coutinho de. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 896.

trabalho, bem como a forma que deverá ter a disposição das mesas, cozinha e etc.

Essa NR traduz-se como o manual de orientação para instalação dos refeitórios e cozinhas, e que, com a portaria 3.116/89 do Ministério do Trabalho estabelecia a forma de como solicitar a redução do intervalo intrajornada.

Entretanto, o referido artigo 71 da CLT fala sobre a autorização do Ministro do Trabalho em conceder a redução intervalar, mas, com a edição da portaria ministerial 3.116/1989, delegou a competência para as delegacias do trabalho, hoje superintendências do trabalho, conceder a redução desde que atendidas as condições e saúde e segurança do trabalhador.

Esta portaria foi revogada pela portaria 42 em março de 2007, que, por decisão do Ministro do Trabalho, direcionou a negociação coletiva, a autorização para redução do intervalo intrajornada, desde que atendidas às mesmas condições de saúde e segurança do trabalhador, e ficando a cargo das superintendências do trabalho a fiscalização.

2 A EVOLUÇÃO PARA PORTARIA 42 DE 28 DE MARÇO DE 2007

A discussão começou na metade do ano de 2006 quando a então Delegacia do Trabalho ao receber os processos das empresas solicitando a redução de intervalo, passou a não mais conceder o benefício sobre a alegação e que isso tratava-se de condição de saúde e segurança do trabalhador e que um intervalo para refeição inferior a uma hora seria prejudicial ao empregado.

No final do ano de 2006 e início do ano de 2007 no Estado de Santa Catarina, foram feitas várias mesas de entendimento entre os Sindicatos Patronais, Laborais e Ministério do Trabalho, com o propósito de chegar a uma conclusão sobre a possibilidade de redução do intervalo intrajornada.

A argumentação dos sindicatos patronais e laborais sobre a concessão era de que, além de ser mais benéfica a redução do intervalo por fazer

com que o empregado tenha um maior convívio familiar e social, ela permite que o empregado possua uma refeição adequada fornecida pela empresa, quando não gratuita com condições muito interessantes, bem como já vinha sendo aplicada nas empresas a mais de setenta anos e nunca houve qualquer problema de saúde que possa ser identificado todo esse tempo.³

O Ministério do Trabalho, através de seus representantes, argumentaram que é prejudicial ao empregado uma refeição com o tempo tão inferior, meia hora, e que caso a empresa possuísse hora suplementar não poderia ter a concessão.

A questão da hora suplementar vem estabelecida no próprio artigo 71 §3 da CLT em seu inciso I, onde fala que os empregados não poderão estar submetidos a regime de trabalho prorrogado para ter o benefício da redução do intervalo.

Entretanto, regime de trabalho prorrogado é uma condição em aberta na sua definição, pois não tem como definir se a prorrogação de trabalho são as horas extras, ou se considera a compensação de horas do sábado durante a semana para o não trabalho aos sábados.

Ambas as prorrogações, tanto a compensação quanto as horas extras, são direitos constitucionalmente garantidos, vez que legalmente são permitidas as horas suplementares não superiores a duas diárias ou dez semanais. E a compensação das horas o sábado é benéfica ao empregado, pois permite ampliação de seu convívio familiar.

Esta proibição por horas suplementares era feita pelo próprio Ministério do Trabalho durante a vigência da portaria 3.116/89, que não concedia a autorização da redução quando constatava um número considerável de horas extraordinárias, entretanto, quanto as compensações de sábado já era pacífico o

³ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Mesa de Entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, **Ata da reunião realizada no dia 26 de nov. 2006**. Florianópolis.

entendimento que são válidas para a concessão da redução vez que beneficiam o trabalhador.

Após inúmeras mesas de entendimento, o Ministro do Trabalho resolve em 28 de março promulgar a portaria 42, que altera a forma de concessão da redução intervalar.

A portaria 42 de 28 de março de 2007 que fora publicada no Diário Oficial da União em 30 de março do mesmo ano descreve atualmente como deverá ocorrer a concessão da redução do intervalo intrajornada.

O artigo primeiro da portaria estabelece como se procede a redução do intervalo, assim descrito:

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.(grifo nosso)

Nesta nova interpretação, a portaria traz para os atores coletivos a possibilidade de negociar a redução do intervalo para repouso e alimentação através de convenções ou acordos coletivos.

Entretanto não tira do Ministério do Trabalho, através de suas superintendências, o poder de concessão, registro e fiscalização, como mesmo descreve a portaria 42 nos artigos 3º e 4ª, *in verbis*:

Art. 3º A Fiscalização do Trabalho, a qualquer tempo, verificará in loco as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

Art. 4º O descumprimento das condições estabelecidas no art. 1º, bem como de quaisquer outras adicionais estabelecidas na

convenção ou acordo coletivo, ensejará a suspensão da redução do intervalo até a devida regularização.

No entendimento passado pela portaria, os acordos e convenções coletivas passam a ter força para negociarem a redução do intervalo intrajornada, desde que, para que se efetive a concessão, sejam cumprida todas as obrigações pertinentes a saúde e segurança do trabalhador, como estipula-se no artigo 2º da referida portaria, *in verbis*:

Art. 2º A convenção ou acordo coletivo deverá conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada a indenização ou supressão total do período.

Questiona-se se é válida a delegação do poder de conceder a redução intervalar para os atores coletivos, pois como se trata de norma de caráter público, saúde do trabalhador, não poderia ser feito por convenção ou acordo coletivo.

Esse questionamento feito ao Ministério do Trabalho veio com uma resposta imediata sobre a delegação ou não do poder concedente. O responsável pelo setor de fiscalização da Superintendência do Ministério do Trabalho de Florianópolis, Sr. Carlos Artur, expressa que não há qualquer concessão feita para as negociações coletivas, tanto para acordo quanto para convenção, o que o Ministério do Trabalho fez foi privilegiar a negociação coletiva por estar mais próxima das condições *in loco*.

A prova de que essa concessão não foi simplesmente passada aos atores negociais, é que, como já citado no artigo 4º da portaria 42, cabe ao Ministério do Trabalho a fiscalização das condições da empresa, e, caso não esteja de acordo, suspenderá imediatamente a redução do intervalo.

2.1 A negociação coletiva

Importante para a própria evolução do Direito do Trabalho, a negociação coletiva tem como sua principal idéia a melhor forma de criar normas e parâmetros para regular a relação de trabalho entre patrões e empregados.

Identifica-se por melhor forma porque é o momento onde os lados conseguem avaliar suas posições e colocar no instrumento coletivo o interesse das partes convenientes de maneira que fique bom para os dois lados.

A experiência mostra que a negociação coletiva é o caminho para a melhor regulação do direito do trabalho, vez que a evolução nas relações capital e trabalho são modificadas cotidianamente pelos agentes coletivos, e criando normas até inovadoras, mais que atendem as reivindicações dos trabalhadores e melhoram a relação do capital.

O processo de Negociação Coletiva é uma obrigação legal esculpida no artigo 616 da CLT, mas o interesse negocial vai muito além da obrigação legal, pois trata-se de um momento esperado pelos atores sindicais e que modifica as regras daquela determinada categoria para o período futuro que está por vir.

A idéia de negociação coletiva sempre esteve ligada ao conceito intrínseco da resolução de conflitos, que, segundo o próprio Dr. Maurício Coutinho Delgado, pode ocorrer por autotutela, heterocomposição ou auto composição. Cabe a este trabalho o terceiro conceito, autocomposição, que é o cerne da convenção ou acordo coletivo, conforme cita o doutrinador:

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.

Ela verifica-se de três maneiras, às vezes significativamente distintas entre si. De m lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por ele almejada (*renúncia*). De outro lado, a aceitação o resignação de uma das partes ao interesse da outra (*aceitação, resignação* ou, ainda *submissão*). Por fim, a autocomposição também ocorre por concessão recíproca efetuada pelas partes (*transação*).⁴

A negociação coletiva origina um documento formal, escrito que pode ser de três formas, Convenção Coletiva, Acordo Coletivo e Sentença normativa. Existe ainda uma quarta forma de norma coletiva o Contrato Coletivo,

⁴ DELGADO, Maurício Coutinho de. *Curso de Direito do Trabalho*. p.1437.

entretanto, como não há legislação sobre o tema e a Constituição Federal não a reconheceu no art. 7º, inc. XXVI, os doutrinadores divergem da existência e funcionalidade deste tipo de norma.

Ultrapassada a questão da composição das partes, o doutrinador de Arnaldo Süssekind citando João de Lima Teixeira Filho, define a negociação coletiva de trabalho da seguinte forma:

[...], é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático através do qual as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam. A negociação coletiva é, assim, o processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores (categoria profissional) e de equanimizar os custos de produção. Entabular esse processo requer, acima de tudo, disposição dos sujeitos coletivos de discutir reivindicações com o objetivo de chegar a um consenso, a um ponto de convergência por suas próprias forças e num exercício de transigência recíproco.⁵

Os frutos da negociação coletiva são os acordos e convenções coletivas, que, desenvolvidos por seus sindicatos e empresas, atuam no âmbito de suas categorias e criam as normas e condições de trabalho.

Os interesses das partes convenientes estão amplamente garantidos, as condições, os meios, as formas de como regerem os contratos de trabalho para o próximo período estão ali esculpados.

É legítimo, portanto as partes negociarem as melhores condições e sempre observarem o que mais beneficia o empregado. Não pode a negociação, que prioriza o bem estar para as partes, prejudicar o empregado como bem cita a OJ 31 da SDC do TST, pois a negociação deverá ter como pauta um benefício maior do que a lei, e, em momento algum há qualquer empregado

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr . 2002. v. 2. p. 1164-1165

que queira ficar mais tempo no trabalho se pode melhorar seu convívio social deslocando-se 30 minutos antes para sua casa.

2.2 Convenção Coletiva e Acordo Coletivo

O conceito de Convenção Coletiva o legislador fez questão de estipular para melhor identificar o que se trata esta norma, e esculpiu sua definição no artigo 611 *caput* da CLT, *in verbis*:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

A principal característica da convenção coletiva de trabalho que a faz diferenciar dos acordos coletivos é a expressão “*pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais*”. Neste contexto pode-se claramente definir que quando se trata de convenção coletiva estamos falando de consenso entre sindicatos.

Da mesma forma que a Convenção Coletiva, o Acordo Coletivo está definido no artigo 611 da CLT em seu parágrafo 1º, *in verbis*:

Art. 611 [...]

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar **Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica**, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (grifo nosso)

Como bem se vê o acordo coletivo é celebrado entre sindicato laboral e empresa, podendo o representante da classe econômica ser um ou mais de um.

Tanto a Convenção quanto o Acordo Coletivo após gerar um documento e ser assinado dentro de oito dias, são registrados no Ministério do

Trabalho, e a partir do terceiro dia da protocolização gera efeito *erga omnis* aos integrantes da categoria daquela base do sindicato ou empresa, como mesmo descreve o artigo 614 da CLT:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acôrdos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

As Convenções e Acordos são privilegiados pelo texto constitucional, vez que são reconhecidas pelo artigo 7º inciso XXVI e são levadas a valores supremos para dar garantias aos atores coletivos. Valores estes que são capazes de reduzir salários, mesmo sendo esta medida considerada irredutível.

É plausível que seja válida a redução do intervalo intrajornada por Acordo ou Convenção Coletiva desde que atendidas as condições de saúde e segurança do trabalhador, uma alimentação adequada, não sejam colocados sobre regime excessivo de sobre jornada e, como é fiel ao instrumento, estejam acompanhados dos seus respectivos sindicatos laborais que garantam o cumprimento destes requisitos.

3 A VALIDADE DA REDUÇÃO DO INTERVALO PELOS TRIBUNAIS

A jurisprudência pátria tem um entendimento divergente em relação ao tema, pois como a seara deste conceito de redução ainda acarreta muitas discussões acerca da possibilidade ou não de ser feito por norma coletiva.

As decisões que negam a possibilidade de redução por norma coletiva baseiam-se na Orientação Jurisprudencial número 342 da seção de dissídios coletivos número um do TST (SDC-1), que estabelece o seguinte:

É inválida a 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, CCII, da CF/1988), inafanço a negociação coletiva.

Entretanto este dispositivo jurisprudencial estava baseado na portaria 3.116/89 do Ministério do Trabalho que estabelecia o poder de concessão as delegacias do trabalho.

Como os julgados que originaram esta jurisprudência, que acabou se tornando orientação jurisprudencial em 2004, estão baseados na portaria 3.116/89, estaria impedido e de haver qualquer redução intervalar sem a autorização expressa do Ministério do Trabalho.

Com a edição da Portaria 42 de Março de 2007 pelo Ministério do Trabalho, ainda não houve julgamento no TST que tenha questionado especificamente o tema.

Os juízes dos Tribunais estaduais e das Varas do Trabalho vêm divergindo os entendimentos entre si, de forma que algumas Varas do Trabalho e Tribunais acatam a portaria como válida, bem como outras não acreditam ser válida.

3.1 As jurisprudências contrárias a portaria 42/2007

A jurisprudência titubeia em todos os lados. Dessa forma passa-se a analisar a jurisprudência contrária a portaria Ministerial 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego.

INTERVALO INTRAJORNADA. CONTRAÇÃO. PREVISÃO EM FONTE COLETIVA AUTÔNOMA. INEXISTÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E

EMPREGO. ILEGALIDADE. O intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador garantida por norma de ordem pública (art. 71/CLT; e art. 7º, inc. XXII, Constituição Federal). Por esse motivo, a legalidade da sua contratação está condicionada a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, como previsto no § 3º do art. 71 da CLT, e não apenas a previsão em fonte coletiva autônoma. Nesse sentido é o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1-TST.⁶

A jurisprudência destacada tem como base a o intervalo intrajornada anterior a portaria 42 do MTbE, e, portanto acertadamente o Egrégio Tribunal não concedeu a redução intervalar nos termos da portaria 42, pois seu efeito não pode ser retroativo.

INTERVALO INTRAJORNADA. Não estando o empregador amparado por Portaria Ministerial, conforme previsto no § 3º do art. 71 da CLT, o intervalo intrajornada deve ser remunerado pelo tempo correspondente, com o adicional mínimo de 50%, visto que violada determinação legal.⁷

Este acórdão apreciou a redução de jornada pela primazia da portaria 3.116/89 do Ministério do Trabalho que incumbia ao próprio órgão a concessão da redução de jornada, em que pese a portaria 42 já estivesse vigente, a atividade laborativa do empregado não chegou a estar na égide da referida portaria, ou seja, seu trabalho era de período inferior a 30 de março de 2007.

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. É inválida a norma coletiva que pactuou a supressão do intervalo intrajornada, por afrontar o disposto no art. 71, § 3º, da CLT e na Orientação Jurisprudencial n.º 342 da SDI-I do TST. O preceito de lei que estabelece a obrigatoriedade do intervalo intrajornada é de ordem pública e se sobrepõe à vontade

⁶ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ª T RO 02291-2006-029-12-00- 0 Disponível em <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=62246> . Acesso em 15 Jan 2009.

⁷ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ª T RO 00739-2007-038-12-00-3. Disponível em <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=61368>.> Acesso em 15 Jan. 2009

das partes, sendo insuscetível de alteração por meio de ajuste coletivo.⁸

Da mesma forma que o julgado anterior, e baseado na Orientação Jurisprudencial 342 do TST, nega-se o reconhecimento da portaria nesta jurisprudência, com a alegação de se tratar de norma de saúde e segurança do trabalho, e que não abrangida alteração por acordo ou convenção coletiva.

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. A Seção de Dissídios Individuais 1 do TST, mediante a Orientação Jurisprudencial nº 342, firmou o entendimento de que "é inválida a 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".⁹

Este acórdão já está sobre a égide da portaria 42 do Ministério do Trabalho, entretanto, o magistrado ao negar o recurso da empresa que dispunha sobre a aplicação da portaria 42, não comentou em momento algum sobre a validade ou não da portaria, vez que, baseado na OJ 342 do TST, manteve o entendimento da impossibilidade de redução do intervalo intrajornada por Acordo ou Convenção Coletiva.

Esta próxima jurisprudência merece mais destaque, pois trata de condição já atingida pela portaria 42, e o magistrado julgador fala da validade ou não da portaria na redução intervalar.

INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA SALARIAL. REFLEXOS. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 354 da SDI-1 do TST, a parcela paga a título de intervalo intrajornada

⁸ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-2ªT RO 00202-2007-003-12-00-0 Disponível em <<http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=66395>>. Acesso em 15 Jan. 2009

⁹ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-2ªT RO 00285-2008-033-12-00-0 Disponível em <<http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=57948>> . Acesso em 15 Jan. 2009

suprimido (art. 71, § 4º, da CLT) tem natureza salarial e, como tal, deve gerar reflexos.¹⁰

A negativa de reconhecimento da portaria 42 do Ministério do Trabalho pelo magistrado veio com a fundamentação da delegação de competência, pois, segundo ele, não há como delegar competência a Convenção ou Acordo Coletivo, pois são direitos de natureza da saúde e segurança do trabalhador, como mesmo cita no mérito do acórdão:

A delegação de competência para as DRTs está respaldada no fato de ela permanecer no campo da autoridade administrativa e que, no exercício do poder de polícia, tem suas ações fundadas nas leis de proteção à vida, à saúde, à integridade física e mental do trabalhador.

No entanto, ao se aceitar a transferência dessa competência para as organizações sindicais, estar-se-á correndo o risco de permitir que esses valores sejam colocados em um segundo plano, haja vista o espírito que norteia as negociações coletivas (concessões mútuas). Portanto, estar-se-á autorizando a entidade sindical a negociar direitos que não pertencem a um determinado grupo, mas a toda sociedade.¹¹

Com essa fundamentação, o entendimento do magistrado é de que as concessões mútuas havidas na negociação coletiva são meios que interferem na saúde e segurança do trabalhador, e não poderão reduzir o intervalo intrajornada porque estariam negociando direitos que não são comuns a todos os empregados da categoria, uma vez que nem todas as empresas abrangidas pela convenção coletiva atentam-se nos requisitos de saúde e segurança do trabalhador.

¹⁰ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ªT RO 00444-2008-039-12-00-4 Disponível em :< <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=59317>. Acesso em 15 Jan. 2009

¹¹ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ªT RO 00444-2008-039-12-00-4 Disponível em :< <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=59317>. Acesso em 15 Jan. 2009.

3.2 As jurisprudências favoráveis a portaria 42/2007

Da mesma forma que o entendimento de alguns tribunais não confere a validade da portaria 42 do Ministério do Trabalho, outros tribunais acreditam que seja válida a portaria pelos fatos mostrados em seus acórdãos, que seguem.

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. POSSIBILIDADE. As disposições contidas nos acordos e convenções coletivas fazem lei entre as partes. Assim, é possível a redução do intervalo intrajornada, além da autorização do Ministério do Trabalho, mediante ajuste coletivo.¹²

Este entendimento do magistrado foi bastante amplo no sentido do reconhecimento da redução intervalar pelo acordo coletivo pactuado pela empresa e sindicato laboral.

O acórdão tornou válida a norma coletiva porque, mesmo sendo de período anterior a portaria 42, a concessão pelo Ministério do Trabalho foi dada posteriormente, e, pelo próprio depoimento do autor, ele usufruía do benefício e as disposições do acordo, segundo o magistrado, fazem lei entre as partes.

“INTERVALO INTRAJORNADA – REDUÇÃO – TRINTA MINUTOS EXTRAS. 1. A Portaria 42/07 do Ministério do Trabalho e Emprego – a quem compete conceder a autorização prevista no § 3º do artigo 71 CLT –, reconhece validade de redução do intervalo para alimentação e descanso por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. 2. A redução em período anterior à Portaria só é válida se comprovada autorização da autoridade competente”. (grifo nosso)¹³

¹² FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ªT RO 01183-2007-040-12-00-9. Disponível em < <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=60222>. Acesso em 15 jan. 2009

¹³ PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho 4ª região. Acórdão-RO 01217-2006-383-04-00-0. Disponível em <<http://iframe.trt4.jus.br/consultaprd/pls/submete?controle=aF brZ5li6nT8dtRh&nroprocesso1=01217-2006-383-04-00-0&nrodocumento=TRT-26905782-1&intervalo=9999&acao=documento>> Acesso em 15 Jan. 2009

E entendimento do magistrado neste acórdão é bem direto e significativo. Na própria ementa do acórdão ele já identifica que a portaria 42/2007 é válida, e para tanto é possível a redução do intervalo intrajornada por convenção ou acordo coletivo.

EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA – REDUÇÃO - PREVALÊNCIA DO PACTUADO COLETIVAMENTE - O julgador não pode simplesmente desconhecer a avença entre as partes, quanto mais se legitimamente representadas pelos seus sindicatos respectivos. Fazem parte da negociação coletiva, por isto mesmo denominada "negociação", as concessões mútuas, certamente em prol das condições mais favoráveis para ambas as categorias, profissional e patronal. Na negociação, os sindicatos convenientes abrem mão de alguns pontos de sua pauta de reivindicações em troca da manutenção, extensão ou conquista de novas vantagens. **Tudo isto mais se confirma depois da edição da Portaria nº 42, de 28/03/07 do MTE que prevê expressamente a possibilidade de redução do intervalo para alimentação e descanso. Se o sindicato representante da categoria profissional transacionou a redução do intervalo, isto leva a crer que o fez porque atendidas as condições de organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho**, pois ele é conhecedor das condições de trabalho na empresa com quem celebrou o acordo coletivo e representa legitimamente os interesses da categoria. (grifo nosso)¹⁴

O julgamento deste processo que gerou o acórdão citado, fez com que houvesse modificação no pensamento da portaria 42 do Ministério do Trabalho, pois vai profundamente ao tema, e relata acerca da negociação coletiva.

Entendendo que o processo negocial foi legítimo e para tanto atende todos os requisitos necessários para sua validade, o magistrado validou o acordo coletivo de redução do intervalo intrajornada porque observou

¹⁴ BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho 3ª região. Acórdão-9ªT RO 00569-2008-067-03-00-2. Disponível em < http://as1.trt3.jus.br/consultaprocessual/mostrarDetalheLupa.do?evento=Detalhar&idProcesso=RO_0826046&idAndamento=RO_0826046PACO200812179541700>. Acesso em 15 jan. 2009

que fora cumprido as condições de saúde e segurança do trabalhador, e, da mesma forma, valorizou a negociação coletiva que tem como escopo melhorar as condições dos empregados e nivelar a relação do capital X trabalho.

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 02137-2007-070-15-00-2

HORAS IN ITINERE, EXTRAORDINÁRIAS, INTERVALO INTRAJORNADA E REFLEXOS. VALIDADE DA MODIFICAÇÃO POR NORMA COLETIVA. Conforme entendimento esposado pela MM. Juíza de 1º grau, Exma. Dra. Conceição Aparecida Rocha de Petribu Faria, “As Convenções e Acordos Coletivos foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988 (art. 70º, XXVI), privilegiando a negociação pelos próprios interessados, por ser a expressão máxima da autonomia privada coletiva (...). O reconhecimento do que foi negociado é imperativo, sob pena de desestímulo à produção da norma pelos próprios interlocutores sociais, sabidamente mais eficaz que a norma legislada (...).”¹⁵

A decisão do Egrégio Tribunal do Trabalho da 15ª Região, Campinas, foi, dentre as que dão validade a negociação, uma das decisões que marcou a negociação coletiva como centro de inovações nos ganhos trabalhistas. O próprio relator em seu voto, o que pode ser visto na ementa, estabelece que não tornar válida a cláusula de redução do intervalo intrajornada é desmerecer o processo negocial.

Neste mesmo sentido o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região já editou súmula que torna válida a negociação coletiva no que diz respeito à redução intervalar, *in verbis*:

SUM 22 - INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR MEIO DE ACORDO COLETIVO. É válida a pactuação havida com a entidade sindical, objetivando a redução do intervalo destinado ao descanso e refeição¹⁶

¹⁵ CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Acórdão 6ª-T ROPS 02137-2007-070-15-00-2 Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2008/076/07652708.doc>>. Acesso em 15 Jan. 2009

¹⁶ CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em <http://www.trt15.jus.br/jurisprudencia/sumulas/index.shtml>. Acesso em 15 Jan. 2009

Com este entendimento, a portaria 42 pelo TRT 15ª Região, é válida para reduzir o intervalo para repouso e alimentação.

No entendimento da próxima jurisprudência, é importante ressaltar a não a EMENTA, mais sim parte do voto do relator em que estabelece exatamente a validade da portaria 42/2007 do MTbE como bem segue:

[...]

Vale destacar que, em face do tempo decorrido entre a redação do artigo 71 da CLT (idos de 1967) e os tempos de hoje, revela-se razoável admitir-se a autorização ministerial de flexibilização do intervalo intrajornada mediante acordo e convenção coletiva, haja vista, inclusive, a própria disposição da Carta Política de 1988 frente à flexibilização da jornada de trabalho bem como o seu reconhecimento relativamente aos acordos e convenções coletivas, conferindo autêntica autonomia e liberdade aos sindicatos para que, através de suas assembléias, examinem a pertinência da negociação.

Diante dessa nova portaria, há necessidade de reconsiderar o posicionamento anteriormente adotado, posto que a partir da publicação da Portaria 42 (30/03/2007), não há mais necessidade de intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego para autorizar a redução, havendo apenas, a necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Neste contexto, há de se reconhecer a presunção de legalidade dos acordos e convenções coletivas firmadas com base na Portaria 42/07, cabendo à parte interessada apontar a existência de eventual vício na norma coletiva a maculá-la, a fim de propiciar que o Poder Judiciário possa reparar o eventual prejuízo dela decorrente.

[...] ¹⁷

Como o lapso temporal do contrato de trabalho que pleiteava o reconhecimento da invalidade da norma coletiva estava fora da vigência da portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho, não haveria como reconhecer a norma coletiva como válida no caso em tela.

¹⁷ CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Acórdão 3ª-T PATR 00891-2007-038-15-00-0 Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2008/082/08213508.doc>. Acesso em 15 Jan. 2009.

Entretanto, no voto do relator ele destacou que a norma coletiva que regula a redução do intervalo intrajornada é válida, o que não pode ser aceita é qualquer norma coletiva que venha a garantir à redução de período anterior a edição da portaria.

O entendimento do relator vai além, ele salienta que a autonomia e a liberdade conferida aos sindicatos é a visão moderna do Direito do Trabalho, uma vez que a norma do artigo 71 apontava para a decisão do Ministro do Trabalho e sua delegação às Superintendências e hoje as negociações coletivas privilegiam o processo negocial e a força da negociação coletiva.

CONCLUSÃO

Após levantado todos os prós e contras em relação à concessão da redução do intervalo intrajornada por norma coletiva, há que se salientar algumas nuances que se identifica da leitura das jurisprudências citadas.

Como bem visto em grande parte das jurisprudências favoráveis a validade da portaria 42 do Ministério do trabalho, a convenção ou acordo coletivo são as ferramentas que fazem evoluir o direito do trabalho, trazendo de forma mais ampla às relações de trabalho, uma melhor maneira de haver coesão entre o capital trabalho.

O item 2.1 deste trabalho fala especificamente o porquê da norma coletiva ser válida e atual na relação de trabalho, pois ela trata do caso prático na forma mais próxima possível, e está sempre em sintonia com os interesses do trabalhador e da classe econômica.

O processo negocial é hoje a forma mais democrática de visão do Direito do Trabalho, haja vista os atores coletivos serem modernizadores nas relações de trabalho e criam uma sinergia entre os patrões e empregado.

Como já visto a Constituição Federal no artigo 7º inciso XXXVI reconhece a Convenção e o Acordo Coletivo como sendo meio de criação não legiferante de norma trabalhista, e o precedente normativo 31 da Seção de

Dissídios Coletivos do Egrégio TST impede que normas coletivas venham prejudicar a relação de trabalho.

Como o prejuízo é algo que não poderá acontecer com a norma coletiva, é mister fazer a análise de que, mesmo se tratando de concessões mútuas, as normas pactuadas entre sindicato laboral e patronal, ou sindicato laboral e empresa jamais poderão prejudicar a relação de trabalho contrariando lei vigente, ou lesionar a saúde e segurança do empregado.

Outro ponto a salientar é a condição da Saúde e Segurança do Trabalhador frente à previsão de redução do intervalo intrajornada.

Este conceito de prejudicar o trabalhador é deveras ultrapassado no ponto de vista de fundamentação. Entende-se que a redução intervalar é norma de saúde e segurança do trabalho e sua simples redução seria prejudicial ao trabalhador, pois reduziria o tempo de alimentação do mesmo, expondo-o aos riscos inerentes do trabalho.

Essa argumentação se observada estritamente por interpretação gramatical está correta, entretanto, a análise sistemática da norma pode ser interpretada de forma divergente.

Trata-se de saúde e segurança do trabalhador a norma dos intervalos, mais a saúde do empregado está ligada não só a alimentação, mais sim, - como o mesmo artigo 7º XXII fala em redução da exposição dos riscos -, ao fator social do empregado.

Atualmente a redução intervalar vem sendo aplicada em várias empresas no Brasil todo, em algumas regiões, como o Vale do Itajaí, essa redução de intervalo ultrapassa o período de 70 anos de aplicação da condição.

Nunca se ouviu falar de qualquer problema de saúde resultado da redução do intervalo intrajornada, devido ao fato das empresas que possuem esta pratica oferecer para seus empregados uma alimentação balanceada, regulada por nutricionista, em local adequado e que atenda as exigências da NR 24 e demais normas de saúde e segurança do trabalhador.

Da mesma forma o convívio social e familiar dos empregados é ampliado, haja vista que na empresa ele despense um tempo menor, retornando para sua casa mais cedo e podendo aproveitar melhor o convívio social e familiar.

Assim sendo, pode se tratar de norma de saúde do trabalhador, mas, as condições aplicadas aos empregados para que haja a redução do intervalo, modificam e muito a relação de trabalho, melhorando consideravelmente o ambiente e clima de trabalho.

Outro ponto a se destacar ainda é a fundamentação apresentada para a não aceitação da validade da norma coletiva que reduza o intervalo intrajornada.

A maioria esmagadora da jurisprudência que nega a validade da norma coletiva esta centrada na orientação jurisprudencial número 352 da SDI-1 do TST, que fala claramente na negativa da norma coletiva que preveja a redução do intervalo para repouso e alimentação.

Vale ressaltar que a OJ 352 da SCI1-do TST é de 2004 onde estava vigente a portaria Ministerial que delegava às superintendências do trabalho a possibilidade de aceitar ou não a redução intervalar. Como a referida portaria foi relogada pela portaria 42/2007, é mister ser necessária uma nova interpretação jurisprudencial do TST sobre o tema, vez que a fundamentação atual da OJ ser inválida.

No mesmo sentido de revisão da legislação, há que se falar ainda do próprio artigo 71 da CLT que data de 1967, e teve sua modificação com a criação do parágrafo 3º também no ano de 1967 pelo Decreto Lei 229.

É necessária uma revisão para atualização com a legislação vigente, pois a norma coletiva esta em sintonia com a Constituição Federal, como já citado anteriormente, e o artigo 71 da CLT, em que pese tenha sido recepcionado pela Constituição, não fora revisto para melhor adequação ao novo Direito do Trabalho que se modernizou com o passar dos anos.

Outra fundamentação apresentada pelas jurisprudências que negam a validade da portaria 42/2007 é o fato de que o Ministério do Trabalho não poderia delegar a competência para a negociação coletiva no que se refere a redução de jornada.

Esta fundamentação requer uma melhor análise em seus meandros.

A portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho que revogou a portaria 3.116/89 que estipulava as condições de redução de intervalo intrajornada.

A portaria 3.116/89 nos seus considerandos fala do Decreto n.º 83.937, de 06 de setembro de 1979, promulgado pelo Presidente João Figueiredo, estabelece que a competência delegada pelos Ministros de Estado possa ser avocada para estes quando melhor lhe convier, isto está no parágrafo único do artigo 2º, que fora alterado pelo Decreto 86.377 de 1981.

Este decreto 83.937/67 dispõe sobre a regulamentação do Capítulo IV, do Título II, do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que é referente à delegação de competência do Presidente da República e Ministros do Estado, concede poderes ao Ministro do Trabalho delegar a competência de suas atribuições ministeriais dando rapidez e objetividade às decisões, situando-as na proximidade dos fatos, pessoas ou problemas a atende.¹⁸

Com este entendimento, a intenção do decreto lei 200 de 1967, por seu regulamento o decreto 83.937/79, tem como objetivo aproximar as decisões dos Ministros de Estado e do Presidente da República para a realidade das partes, atingindo com maior rapidez e certeza no interesse daqueles que estão atuando diretamente ao caso concreto.

¹⁸ BRASIL, Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 de fev. de 1967. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm#art12> Acesso em 26 jan. 2009.

O decreto lei 200/67 fala ainda que o controle e fiscalização dos poderes delegados continuem sob tutela do Estado, e a este cabe observar se as normas estão sendo seguidas dentro das condições necessárias.

Pela mesma fundamentação, o decreto 200/1967, a portaria 42/2007 foi criada, e, portanto, a delegação de competência do Ministério do Trabalho à negociação coletiva, tem respaldo legal do decreto-lei 200/1967, sendo válida a sua concessão por norma coletiva.

Neste mesmo viés é o entendimento do Ministério do Trabalho, que, segundo suas superintendências como já citado no item dois, não delegou completamente a negociação coletiva, e sim, autorizou a negociação coletiva a conceder a redução do intervalo se observadas as condições inerentes a saúde e segurança do trabalhador, ficando a cargo do Ministério do Trabalho sua fiscalização e, se identificado irregularidades, suspensão imediata.

Desta forma, as fundamentações apresentadas são meios legais e jurídicos que respaldam a redução do intervalo para repouso e alimentação por norma coletiva, vez que o Direito do Trabalho moderno é criativo e evolui rapidamente, não pode ficar a mercê de avaliações que interpretam a legislação de forma simples e estrita.

A norma coletiva hoje reconhecida constitucionalmente é, como já salientado diversas vezes, o ponto chave para evolução do direito do trabalho, e já foi no passado alicerce para novos direitos aos empregados, como a licença maternidade para mãe adotante, hoje lei que originou-se de práticas coletivas aplicadas nas convenções e acordos coletivos.

Assim, é mister que o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho reveja sua visão acerca da OJ 342 da SDI – 1 para ficar consoante a legislação vigente, considerando válida a norma coletiva que reduza o intervalo intrajornada, desde que atendidos as condições de saúde e segurança dos trabalhadores.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho 3ª região. Acórdão-9ªT RO 00569-2008-067-03-00-2. Disponível em < http://as1.trt3.jus.br/consulta_processual/mostrarDetalheLupa.do?evento=Detalhar&idProcesso=RO0826046&idAndamento=RO0826046PACO200812179541700>. Acesso em 15 jan. 2009

BRASIL, Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 de fev. de 1967. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm#art12> Acesso em 26 jan. 2009.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Acórdão 3ª-T PATR 00891-2007-038-15-00-0 Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2008/082/08213508.doc>. Acesso em 15 Jan. 2009.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Acórdão 6ª-T ROPS 02137-2007-070-15-00-2Disponível em:<<http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2008/076/07652708.doc>. Acesso em 15 Jan. 2009

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em <http://www.trt15.jus.br/jurisprudencia/sumulas/index.shtml>. Acesso em 15 Jan. 2009

DELGADO, Maurício Coutinho de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo:Ltr. 2002.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Mesa de Entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, *Ata da reunião realizada no dia 26 de nov. 2006*. Florianópolis.

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ªT RO 01183-2007-040-12-00-9. Disponível em < <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizaDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=60222>. Acesso em 15 jan. 2009

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ª T RO 02291-2006-029-12-00-0 Disponível em <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=62246> . Acesso em 15 Jan 2009.

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ª T RO 00739-2007-038-12-00-3 Disponível em <<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=61368>>. Acesso em 15 Jan. 2009

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-2ªT RO 00202-2007-003-12-00-0 Disponível em <<http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=66395>. Acesso em 15 Jan. 2009

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-2ªT RO 00285-2008-033-12-00-0 Disponível em < <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=57948>> Acesso em 15 Jan. 2009

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho 12ª região. Acórdão-3ªT RO 00444-2008-039-12-00-4 Disponível em :< <http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=59317>. Acesso em 15 Jan. 2009

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho 4ª região. Acórdão-RO 01217-2006-383-04-00-0. Disponível em <<http://iframe.trt4.jus.br/consultaprd/pls/submete?controle=aFbrZ5li6nT8dtRh&nroprocesso1=01217-2006-383-04-00-0&nrodocumento=TRT-26905782-1&intervalo=9999&acao=documento>. Acesso em 15 Jan. 2009

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr . 2002. v. 2.