

A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E A INSEGURANÇA JURÍDICA NOS TRIBUNAIS

Rafael Niebuhr Maia de Oliveira¹, William Evaristo²

Resumo: *O presente artigo objetiva abordar os aspectos relativos à possibilidade ou não da redução do intervalo intrajornada no tocante à relação de emprego e à celeuma no que diz respeito à interpretação dada pelos dispositivos Constitucionais, da Consolidação das Leis do Trabalho, portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, pelo poder Judiciário nos processos judiciais, que se relacionam com supressão intervalar. Consoante a isso, o presente artigo procura esclarecer a insegurança jurídica relativa ao tema da pesquisa. Toda essa celeuma acaba por causar diversos entendimentos jurisprudenciais divergentes sobre o tema, o que torna o tema completamente inseguro às partes, do ponto de vista jurídico.*

Palavras-Chave: *Intervalo intrajornada. Redução. Insegurança jurídica. Acordo coletivo.*

1 INTRODUÇÃO

Constituem-se como objeto deste artigo os aspectos sobre a possibilidade ou não da redução da intrajornada nas relações de trabalho, com enfoque especial sobre os diversos posicionamentos adotados, sobre a possibilidade ou não da redução.

A justificativa para o desenvolvimento desta pesquisa encontra-se no fato da divergência jurisprudencial estar conflitando com o princípio da segurança jurídica, tendo em vista que o Poder Judiciário ainda não pacificou a matéria em questão nem a jurisprudência.

Para desenvolver o tema proposto, dividiu-se a presente investigação em quatro pontos, distribuídos numa sequência lógica. Dessa sorte, no primeiro tópico, serão estabelecidas, sucintamente, noções sobre o intervalo intrajornada, como seu conceito e natureza jurídica. Em seguida, serão abordados os aspectos relevantes acerca das normas de ordem pública e, em seguida, a eficácia dos acordos coletivos de trabalho sobre as normas desta natureza.

Por fim, adentrando mais especificamente no tema ora proposto, investigar-se-á acerca da possibilidade da redução do intervalo intrajornada, bem como seus requisitos legais, para, enfim, buscar-se decisões jurisprudenciais recentes acerca do tema, para se verificar como o judiciário brasileiro vem respondendo ao tema.

No desenvolvimento desta pesquisa será utilizado o método dedutivo, ou seja, partindo de uma formulação geral, buscando as partes do fenômeno, de maneira a embasar a formulação geral.

Na investigação, far-se-á uso da técnica do referente, das categorias e do conceito operacional, e pesquisa doutrinária. Por opção metodológica e levando em conta as limitações desta pesquisa, a mesma tratará primordialmente dos aspectos destacados da doutrina trabalhista nacional, relacionada ao tema abordado, com análises jurisprudenciais e legais sobre o tema.

¹Instituto Blumenauense de Ensino Superior - IBES. E-mail: rafaelmaiaadv@gmail.com

²Instituto Blumenauense de Ensino Superior - IBES. E-mail: williamevaristo.juridico@gmail.com

2 ASPECTOS GERAIS DO INTERVALO INTRAJORNADA NO DIREITO BRASILEIRO

Esse primeiro ponto tratará de estabelecer noções gerais do intervalo intrajornada, como seu conceito, pressuposto, esclarecendo pontos básicos para a melhor compreensão do segundo tópico. Como ponto de partida, cumpre examinar como a doutrina conceitua o intervalo intrajornada para que se possa convencionar qual o conceito que será adotado para fim de entendimento da presente pesquisa.

Buscando, o significado jurídico do termo objeto do presente estudo, Diniz (2005, p. 225) define o intervalo como sendo:

Direito do trabalho. Intervalos previstos legalmente dentro da jornada, que não são pagos. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

O conceito, na lição de Martins (2005, p.123) perfaz a seguinte:

[...] Os intervalos intrajornada são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho. 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 uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas. Não excedendo de 6 horas o trabalho, será concedido intervalo de 15 minutos, quando a duração ultrapassar 4 horas.

Para clarificar o conceito do intervalo intrajornada, busca-se o ensinamento de Alice Monteiro de Barros (2008, p.674-675) que assim o define como sendo:

[...] Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas (art.71 da CLT). O intervalo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, 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(horas extras).

Quanto a sua previsão no direito positivo brasileiro, colhe-se o texto do art.71¹ da Consolidação das Leis do Trabalho, em que regulamenta o intervalo intrajornada:

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.

¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 28 mai. 2013.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 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.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. (Incluído pela Lei nº 12.619, de 2012).

Cumprido salientar que as exceções que versam sobre o intervalo intrajornada são calcadas no tocante à função exercida pelo empregado, nesse sentido é importante destacar as palavras de Nascimento (2008, p.311-312):

Intrajornada: a lei obriga a concessão de intervalo de 15 minutos, quando o trabalho é prestado por mais de 4 horas e até 6 horas. Será de 1 a 2 horas nas jornadas excedentes de 6 horas (art.71, §2º, da CLT). Os intervalos não serão computados na duração da jornada, salvo alguns especiais. São especiais os intervalos do pessoal da mecanografia, estendidos aos digitadores (STST n.346), de 10 minutos após 90 minutos de trabalho, computáveis na jornada; de telefonia, radiotelefonia e radiotelegrafia (art.229 da CLT), de jornadas variáveis e que são de 20 minutos após 3 horas; de pessoal de minas e subsolo (art.298 da CLT) e que são de 15 minutos após 3 horas, computáveis na jornada; intervalos em número de 2, com a duração de uma hora cada um, da mulher com filho em idade de amamentação (art.396 da CLT), sobre os quais a lei é, em vários aspectos, omissa. Não esclarece se são computados na jornada, com o que a conclusão é de que não são; em consequência, não são remunerados. Não se confundem com os intervalos gerais a que tem direito a mulher, em face da sua específica finalidade.

Dessa forma, adotar-se-á, para fins de conceito operacional, que o intervalo intrajornada é um direito que visa ao gozo e fruição de um intervalo não superior a 2 (duas) horas, numa mesma jornada, para descanso e alimentação, cuja duração do trabalho seja superior a 6 (seis) horas.

3 NATUREZA JURÍDICA DO INSTITUTO

Registre-se que, em diante, será analisada a natureza jurídica desse instituto, seu objetivo no tocante a ascendência da norma garantidora do intervalo. No que pesem os fatores históricos, que contribuíram para a evolução das normas de direito do trabalho, o intervalo intrajornada tem relevo acentuado nesse terreno, pois tem relação intrínseca com a saúde do trabalhador, visto que tem por pressuposto viabilizar o lapso temporal para descanso e alimentação.

Martins (2008, p.524), sobre esse tema, esclarece que “A natureza jurídica do intervalo para refeição envolve a obrigação do empregado de não trabalhar para repousar ou se alimentar, assim

como o empregador deve abster-se de exigir trabalho do empregado nesse período”. Já Cavalcante, (2008, p.611) esclarece a finalidade do intervalo intrajornada:

Para se atender à necessidade de descanso do empregado, durante o desenrolar da relação de emprego, há os intervalos, os quais são analisados considerando-se a duração diária, semanal e anual do trabalho. Pela duração diária, temos os intervalos: intrajornada e interjornada. Ante a jornada semanal, tem-se a concessão do repouso semanal remunerado. E, por fim, o labor anual implica o direito às férias remuneradas. Em linhas gerais, os intervalos possuem os seguintes objetivos: a) recuperação das energias despendidas na jornada diária, como forma de evitar os problemas decorrentes da fadiga mental e física; b) propiciar ao trabalhador o contato com os seus familiares e com a sua comunidade; c) a manutenção da capacidade de produção do trabalhador.

Pondera Nascimento (2007, p.387) “Para permitir a restauração de energias do organismo, a lei obriga a concessão de intervalos ao empregado. Trata-se de regra geral que só comporta ressalvas se expressas em lei”. Ainda é importante destacar em continuidade a ponderação de Nascimento, as palavras de Martins (2008, p.524) “Envolve norma de ordem pública absoluta e o interesse do Estado em preservar a saúde e a higiene física do trabalhador. [...] O intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal”.

Ocorre que a Constituição de 1988, em seu bojo, prevê claramente que a República Federativa do Brasil, estado Democrático, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, tem por um dos seus fundamentos: Os valores sociais do Trabalho, desta forma recepcionando os princípios basilares da relação de trabalho, dentre elas a saúde e higiene do trabalhador. Nesse mesmo teor explana DELGADO (2003), o fator preponderante é no sentido de resguardar os efeitos da saúde e segurança do trabalho, como caminho garantidor da preservação da higiene física e mental do trabalhador no lapso temporal em que presta seus serviços ao empregador.

Denota-se que a natureza jurídica desse instituto tem por objetivo propiciar ao trabalhador um período para restabelecer as suas funções físicas quanto biológicas, retornando e sua saúde física e mental, diminuindo a possibilidade de desenvolver riscos patológicos provenientes do labor, reduzindo os riscos de acidente de trabalho e conseqüentemente a perda de produtividade.

Evidente a importância da aplicação do intervalo intrajornada e, da mesma forma, sua criação no tocante à saúde e higiene do trabalhador, que se evidenciaram após anos de constatações de várias patologias ocasionadas pelo labor contínuo e interrompido de várias horas e em situações de risco ou perigo para a saúde do trabalhador.

4 DAS NORMAS DE ORDEM PÚBLICA

Tem por início, desse ponto em diante, a abordagem das normas de caráter público, visualizando a sua relação e características peculiares ao objeto do trabalho. Nesse sentido, faz-se necessário demonstrar os dispositivos constitucionais que abarcados pela Carta Magna de 1988 possibilitam a essas normas gozarem de tal prerrogativa, autorizando sua análise e cuidado especial em sua interpretação.

Destarte, por primeira análise sobre o diploma legal, é de se notar que, no art.6^o2 e inciso XXII, do art.7^o3, versa respectivamente sobre: os direitos sociais e o dever de por meio das normas de

² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

saúde, segurança e higiene a instrumentalização da diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, tomando o cuidado o legislador constituinte de informar pormenorizadamente na carta maior, por quais meios serão reduzidos os riscos laborais.

Diante disso, outra vez é oportuno trazer à baila os ensinamentos de Delgado (2008, p.922):

Isso significa que as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República.

Continuando nessa avenida, destacam-se outros dispositivos Constitucionais que perfazem a proteção à saúde, destacando-as respectivamente, artigos 194 caput⁴, 196⁵, 197⁶, 200, II⁷, todos dispostos explicitamente pelo legislador constituinte originário, sobressaindo à necessidade de elencar essas garantias no bojo da carta maior.

Nesse mesmo sentido destaca Almeida (2008, p.47-48):

*As normas do Direito do Trabalho que estabelecem as regras básicas de proteção ao trabalhador são, inegavelmente, de ordem pública e, por isso mesmo, imperativas e impostergáveis, salvo as hipóteses expressamente previstas em lei (CF, art. 7º, VI). A contrariedade a esta disciplina legal e os atos praticados com o objetivo de *desvirtuá-la, impedi-la, ou fraudá-la*, são *nulos de pleno direito*.*

Por sua vez Martins (2008) se lança sobre o tema classificando-a como sendo relativa ou absoluta, a primeira, que trata das normas em que embora tenha o interesse do estado em seu cumprimento podem as partes transacionar elas como, por exemplo, a compensação e redução da

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 ago. 2013.

³ 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 ago. 2013.

⁴ Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 ago. 2013.

⁵ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 ago. 2013.

⁶ Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 ago. 2013.

⁷ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 ago. 2013.

jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva (art.7, XIII da CF/88), já a segunda não pode ser relativizada pelas partes, já que tratam de natureza psicossomático do laborioso, sendo indisponível tanto ao trabalhador quanto ao empregador a sua flexibilidade, elencando-as como as normas de tratam da medicina e segurança do trabalho, da fiscalização, do salário mínimo, das férias, do repouso semanal remunerado.

Delgado (2008, p.921) atrai atenção para o seguinte:

Intervalos e jornada, hoje, não e enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, *as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.*

Por oportuno se faz necessário mencionar, após a Emenda Constitucional de nº45, que aumentou a Competência da Justiça do Trabalho, ocorreram diversos avanços tanto nos procedimentos, quanto em sua estruturação e aplicação ampliando seu alcance e profundidade. Nessa abertura, de fato no que versam as normas da seara trabalhista, no que pese suas características se revestirem de normas de ordem pública, elas somente têm essas prerrogativas protetivas, imperativas, com o objetivo de proteger o obreiro.

Nascimento (2007, p.74), por sua vez, esclarece que o ramo Jus-trabalhista não é ramo do direito público: “Se o direito do trabalho fosse considerado ramo do direito público, os sindicatos seriam órgão públicos e as convenções coletivas de trabalho entre os sindicatos não teriam razão de ser, uma vez que se justificam como expressão da autonomia privada coletiva”.

De fato, a lei não esclarece que os intervalos intrajornadas são ou não normas de ordem pública, contudo, na Constituição de 1988, entende-se que, quando o legislador constituinte enalteceu em seu bojo, no inciso XXII, do art.7, que a redução dos riscos inerentes ao trabalho se daria por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

Destarte, por exemplo, hipoteticamente falando, se, um acordo coletivo tiver por objeto reduzir o intervalo intrajornada de 1(uma) hora, para 45 (quarenta e cinco) minutos, devendo a empresa respeitar, os requisitos em lei, a consequência disso, seria que os funcionários logicamente terão mais tempo para o lazer e família, no mesmo sentido terão menos tempo para se alimentar e recuperar as forças para começar a trabalhar.

O Ponto crucial está no tocante a essa redução para alimentação e descanso ser mais benéfica ao obreiro, de que permanecer no horário normal de intrajornada. Observando que permanecerá menos tempo no labor, reduzindo o tempo de exposição aos agentes, consequentemente retornando a família em menor lapso de tempo, o que possibilitaria maior tempo no âmbito social, seu e de sua família.

5 DO ALCANCE DOS ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE AS NORMAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO

Por início, parte-se do diploma legal, que estabelece em seu inciso XXVI do art.7º o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, de fato, tal disposição está inserida

no capítulo II – Dos Direitos Sociais, o que denota que ser um “meio” estabelecido pelo Legislador Constituinte de trazer corpo constitucional, para garantir o “fim” de preservar e ou possibilitar que os direitos sociais sejam atendidos.

Gomes (2007, p. 48-49) por sua vez completa:

Se a lei, os regulamentos da administração pública, as portarias ministeriais estão, ainda, em primeiro lugar, verifica-se, entretanto, que esse Direito é também *criado* pelos próprios interessados. E esta criação pode ocorrer lenta e inconscientemente pelos usos e costumes ou, mais rápida e voluntariamente, mediante certas instituições profissionais, tais como as *convenções* e os *regulamentos de empresa*. [...] A convenção coletiva é uma regulamentação prévia de condições de trabalho, estabelecida, por acordo, entre grupos organizados de empregadores e de empregados. Tendo por objetivo a delimitação da esfera dentro da qual se celebram os contratos individuais de trabalho, a convenção pressupõe, pelo menos, um *sujeito coletivo*.

Martins (2008, p.773) acende a situação “A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”.

Consoante a isso destaca-se as palavras de Nascimento (2008, p.286):

Convenção coletiva é a norma jurídica resultante das negociações entre os trabalhadores e os empregadores, para a autocomposição dos seus conflitos coletivos. Seu *fundamento* é o pluralismo jurídico do direito do trabalho com a espontânea formação de normas jurídicas elaboradas diretamente pelos grupos sociais, segundo um princípio da autonomia privada coletiva negocial admitida pelo Estado.

Gomes (2007, p. 49) por sua vez completa:

[...] As cláusulas que mais frequentemente integram seu conteúdo referem-se ao salário e à duração do trabalho. Outras se inserem, contudo, atinentes à distribuição do salário, horário extraordinário, à maneira e forma de computar o tempo de trabalho, aos descansos durante a jornada de trabalho, às limitações de horários ou de dias de trabalho em tempo de crise, à remuneração especial das horas suplementares e do trabalho noturno e às retribuições complementares (Gallart Folch).

Nascimento (2007, p. 494) destaca o efeito e abrangência das convenções coletivas e do acordo coletivo, asseverando que a primeira se presta a matéria de alcance mais difuso que interessa a categoria como um todo, porquanto o segundo tem o escopo de regular situações mais pontuais entre uma ou algumas empresas e seus empregados.

Cavalcante (2008, p. 1683), dispõe sobre o conteúdo e efeitos das convenções e acordos:

São requisitos essenciais da convenção e acordo: a) designação dos sindicatos signatários ou dos sindicatos e empresas acordantes; b) prazo de vigência; c) categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; d) condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência, que não poderá ser superior a 2 anos; e) normas para a conciliação das divergências surgidas entre os signatários por motivo de seus dispositivos; f) disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; g) direitos e deveres dos empregados e empresas; h) penalidades para os sindicatos signatários, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Nascimento (2007) traz sua contribuição, destacando os efeitos das cláusulas dos instrumentos normativos, entendendo que versariam em três; efeito obrigacional, normativo e o efeito incorporador das cláusulas no contrato individual, no primeiro, em seu entendimento seriam as

cláusulas que têm por escopo e objetivo as situações/conteúdo que recaiam sobre os sindicatos, destaca, para exemplificar a cláusula estipulando multa por descumprimento.

Já o segundo efeito, destaca ser a obrigação de todas as empresas que o aderiram e o setor de atividades econômico delas, tem similitudes com a lei, pois se destina ao grupo, tendo sua eficácia geral, podendo ser utilizada como fundamento para autor, réu e ainda o próprio juízo.

Por fim o terceiro efeito destaca não ser pacificamente aceito, se desdobra em três correntes de pensamento, a primeira vislumbra que após o termino do acordo, automaticamente termina seus efeitos, a segunda corrente entende que as cláusulas do acordo, ainda que não renovadas, estarão vigentes no contrato individual dos obreiros, sendo, portanto fontes de direito, mesmo após o término do acordo que a estipulou, a terceira entende que há cláusulas que se congregam e outras não, as obrigacionais não se acoplariam aos contratos individuais, já as normativas sim, ocorre que destaca também o oscilamento do direito brasileiro no que compete a integrar ou não essas cláusulas.

Nesse contexto, destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que essas cláusulas integram os contratos individuais de trabalho, conforme seu entendimento Sumulado nº277^{8,9} “As clausulas normativas dos acordos coletivos ou convenções integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Consoante as informações prestadas de fato, a negociação coletiva é um instrumento importante, autônomo, formal, de resolução de conflitos entre trabalhadores e empresários, que tem por objetivo o acordo de deveres e obrigações relativas às condições de trabalho e emprego, sob a orientação do princípio da autonomia privada coletiva.

6 A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Neste momento será tratada a questão da possibilidade de redução do intervalo intrajornada, para tanto faz-se necessário, primeiramente, estabelecer noções doutrinárias sobre o tema e destacar que será abordado em sentido *lato sensu*, para não delongar sobre as especificidades e peculiaridades de cada profissão. Sobre a possibilidade ou não da diminuição do Intervalo Intra-jornada Nascimento (2007, p.118) pondera sobre o tema:

Para que o trabalhador atue em local apropriado, o direito fixa condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer atuando as instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, que quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer. A relação entre o homem e o fator técnico exige uma legislação tutelar da saúde, integridade física e da vida do trabalhador. Assim, como frisa Cabanellas, “não é possível admitir o sacrifício de vidas humanas pela simples necessidade de aumentar a produção ou para melhorá-la”.

Nessa situação, destaca Barros (2008, p.674-675):

O intervalo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, ouvida a Secretária de Segurança e Medicina do Trabalho, se verificar que o

⁸ Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277> Acesso em: 24 nov 2013.

⁹ Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD01A17F70FEB/p_20100519_1095.pdf> Acesso em: 27 out. 2013.

estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregado não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (horas extras).

Convém ressaltar o entendimento de Martins (2008) sobre a possibilidade da redução, se baseia na disposição da própria Consolidação das Leis do Trabalho, que possibilita base legal para a redução desde que o estabelecimento atenda inteiramente às reivindicações do Ministério do Trabalho e também a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho e ainda que os laboriosos não estejam submetidos ao regime de horas extras.

Consoante isso, há Portaria nº1.095 de maio de 2010¹⁰ espedida pela Ministério do Trabalho e Emprego, que revogou a Portaria de nº42 de março de 2007, estabelecendo os requisitos para a redução do intervalo intrajornada:

“desde que os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.”

Observa-se, portanto, se as partes convencionem melhores condições tanto para o empregador quanto para o empregado, possibilitando melhores de benefícios do que a lei estabelece, conforme ainda a OJ nº 31 da SDC do TST¹¹, e nesse mesmo sentido, à garantia de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, na Carta Magna de 1988, em seu art.7, inciso XXVI.

Em contramão a esse caminho, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou em seu entendimento nº437¹² que aborda:

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

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

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

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

¹⁰ Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA31 > Acesso em: 27 out. 2013.

¹¹ Disponível em:< http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437> Acesso em: 03 mar. 2014.

¹² Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=264828&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF> Acesso em: 03 mar. 2014.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Assim, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho expresso em sumula nº473, destaca que com o advento da lei nº8.923/94, que insere sanção do caso de descumprimento do caput do art.71 da Consolidação das leis do Trabalho, seria inválido o acordo entre as partes objetivando a redução do intervalo intrajornada, já que pondera essa invalidade no entendimento de ser esse intervalo uma norma de higiene, saúde e segurança, mediante prerrogativa de norma de ordem pública.

7 ENTENDIMENTOS JURISPRUDÊNCIAIS ACERCA DA REDUÇÃO DA INTRAJORNADA FRENTE AO PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA

A partir desse ponto, a análise versa no tocante aos entendimentos jurisprudenciais, dos diversos órgãos da justiça do Trabalho distribuídos pelas suas jurisdições, a fim de verificar se de fato a súmula do TST resolveu esta celeuma jurídica, ou se sua decisão ainda não atinge os Tribunais Regionais do Trabalho pelo país.

Por início, destaca-se o RO 0003429-56.2010.5.12.0004¹³ de origem da Comarca de Joinville/SC, com sessão de julgamento de 9 de outubro de 2013, em que entendeu a 1ª Câmara do Tribunal Regional da 12ª Região em condenar o réu ao pagamento de uma hora extra por dia trabalhado a título de intervalo intrajornada, conforme entendimento sumulado:

A redução, por meio de negociação coletiva, do intervalo de que o trabalhador dispõe durante a jornada de trabalho para se alimentar ou descansar não pode ser considerada válida, pois a norma contida no art. 71 da CLT é imperativa e inderrogável pela vontade das partes, visto que se destina a proteger a saúde do trabalhador, e está calcada no art. 7º, inc. XXII da Constituição Federal, norma revestida da natureza jurídica de ordem pública, que restringe a flexibilidade desse direito pela autonomia da vontade coletiva.
(...)

Entendo que essa supressão não poderia ter ocorrido, visto tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido pelo art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CRFB/88.

Diante do exposto, a fundamentação utilizada pela 1ª Turma é de que o disposto no art.71 da Consolidação das Leis do Trabalho é imperativa e inderrogável, e o inciso XXII do art.7º da Carta Magna, considerado norma de ordem pública, que restringe a sua flexibilização, por fim corroborando com o entendimento sumulado nº437 do Tribunal Superior do Trabalho, condenado a ré ao pagamento do intervalo suprimido, com seus reflexos.

Inaugurando a demonstração do caminho jurisprudencial incerto, destaca-se outro julgado, o RO 0001991-40.2011.5.12.0010¹⁴, de origem da Comarca de Brusque/SC, em sessão de julgamento 11 de julho de 2012, em que os membros da 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, decidiram por conhecer do recurso e no mérito por unanimidade dar-lhe provimento para

¹³ Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=228832&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF> Acesso em: 03 mar. 2014.

¹⁴ Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD01A17F70FEB/p_20100519_1095.pdf Acesso em: 17 nov. 2013.

excluir da condenação o pagamento das horas intervalares, por fim julgaram improcedente a ação trabalhista, utilizando-se dos seguintes fundamentos:

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. Discute-se na presente demanda a legalidade da redução do intervalo intrajornada. O demandante narrou na inicial que trabalhou de 13.09.07 até 15.04.11 desenvolvendo suas atividades como pesador de produto químico no período noturno, com jornada de 8hs diárias e 44 semanais e que, durante todo o período contratual, a ré lhe concedeu apenas 30 minutos de intervalo para descanso e alimentação. O juiz a quo acolheu o pedido e condenou a ré a pagar como extras 30 minutos diários. A empresa sustenta em suas razões recursais que a redução do intervalo tem respaldo em acordo coletivo de trabalho, cuja iniciativa partiu do próprio sindicato obreiro. De outra banda, relata que desde 27.10.10 aderiu ao PAT, passando a fornecer alimentação aos seus empregados, conforme a regulamentação e supervisão do MTe, razão porque entende, mesmo que não seja admitida a validade plena do ACT, a condenação não poderá ultrapassar a data de inscrição no PAT. Postula seja declarada a legalidade da redução intervalar e sua absolvição quanto a condenação ao pagamento do intervalo intrajornada suprimido. Merece ouvidos o clamor patronal. No caso sob análise, a recorrente não possuía autorização do Ministério do Trabalho para proceder à redução do intervalo intrajornada. O ato patronal teve como suporte o ACT firmado entre o SINTRAFITE e a empresa-ré. O item 1.1 do ACT 2007/2008 (fl.75) autoriza a recorrente a reduzir para 30 minutos o intervalo intrajornada, condicionando a autorização ao cumprimento do previsto na Portaria 42 do MTe, ou outra norma que a venha substituir, bem como o dever da empregadora de manter o refeitório organizado de acordo com a NR 24 e não submeter os empregados à jornada elástica. Incontroverso que o demandante não cumpria sobrejornada. Nesse norte, perfilhar o raciocínio de que as normas pactuadas coletivamente convencionando a redução do intervalo intrajornada são bastantes para torná-la legítima, notadamente porque representam a vontade dos seus próprios destinatários e afiguram-se convergentes com a regra contida no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal. Na verdade, a ausência da formalidade exigida pelo art. 71, § 3º da CLT, resta mitigada pela categoria em face da primazia do interesse de ambas as partes (trabalhadores representados pelo sindicato e a empresa), assentada de forma clara e consciente, mediante o exercício da autonomia da vontade coletiva, em negociação legitimamente representada pelo sindicato representante da categoria dos trabalhadores e, no caso dos presentes autos, mediante expressa anuência de quase a totalidade dos empregados da ré, inclusive do autor, como posso denotar da sua assinatura no documento das fls. 77/78, chancelando o acordo. Em arremate, o inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal preconiza o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Com a participação do ente sindical no processo de negociação, o ato jurídico se aperfeiçoa, tornando-se válido o acordo quanto à flexibilização do intervalo intrajornada. Ademais, o descumprimento pela ré dos dispositivos previstos na Portaria MTE 42, durante sua vigência, conforme exigido pela CCT, não foram demonstrados pelo recorrente, levando-me a presumir que a empresa cumpriu todos os requisitos exigidos para a redução do intervalo, quais sejam, a não submissão dos empregados a regime de trabalho prorrogado (fato incontroverso como já citado), bem como a efetiva observância das exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, sobretudo após 27.10.10 quando a empresa passou fornecer alimentação a seus funcionários de acordo com as regras do Programa de Alimentação do Trabalhador. Ante o acima exposto, dar provimento ao recurso e julgar improcedente a ação trabalhista.

Consoante às colocações dadas, observa-se que nesse julgado, foram elencados vários fatores sobre a legalidade e possibilidade da redução intervalar, considerando que o pacto tem respaldo em acordo coletivo que se deu por iniciativa do sindicato dos trabalhadores, considerando que a ré aderiu ao Programa de Alimentação ao Trabalhador, considerando que o Acordo Coletivo de Trabalho foi chancelado pela maioria dos empregados e ainda inclusive pelo autor, considerando que a Constituição de 1988, em seu inciso XXVI, art.7º, abarca o reconhecimento dos acordos

coletivos e convenções, considerando que o ente sindical participou do processo de negociação, e como não foi comprovado pelo autor o descumprimento da parte ré, dos preceitos da Portaria Ministério do Trabalho e Emprego nº42, foi reconhecida a redução do intervalo intrajornada, julgando pela improcedência da Reclamatória Trabalhista.

Destaca-se que a referida portaria nº42 do MTE, foi revogada por Portaria MTE nº1.095 de 19 de maio de 2010¹⁵ o que denota o interesse do Ministério do Trabalho e Emprego em possibilitar as partes mediante os acordos coletivos e convenções a redução do intervalo intervalar que ainda está vigente, validando sua aplicação.

Seguindo nessa avenida, lança-se o julgado nº0244300-06.2009.5.15.0099¹⁶, de origem da Comarca de Americana/SP, com sessão de 05 de setembro de 2013, em que foi julgada pela 6ª Turma do Tribunal Regional da 15ª Região, o litígio intervalar, em que negou o pedido do autor de condenar a ré em uma hora extra por supressão do intervalo intrajornada, abaixo transcrevo trecho da fundamentação utilizada.

Em que pese a nova redação da Súmula 437 do C. TST, esta Relatoria não vislumbra nenhuma ilegalidade na redução da duração do intervalo intrajornada por norma coletiva. Essa possibilidade está expressamente prevista no § 3º do artigo 71 da CLT. E se o Ministro do Trabalho e Emprego pode autorizar a redução, não vemos razoabilidade no entendimento que nega tal possibilidade à negociação coletiva, salientando-se, ainda, que a celebração do ajuste normativo, neste caso, somente é finalizada após prévia consulta aos trabalhadores da empresa. São estes que autorizam ou não a celebração da norma coletiva e ninguém melhor que eles para saber se é ou não interessante reduzir a duração do citado período de descanso, de acordo com suas conveniências.

(...)

Os parcos períodos em que a reclamada não teve autorização ministerial perdem relevância face às inúmeras e sucessivas autorizações do Ministério do Trabalho e Emprego, justificando que somente existiram esses períodos sem autorização por conta da inevitável burocracia e complexa gama de obrigações trabalhistas que o Ordenamento Jurídico Pátrio impõe.

Da fundamentação utilizada pelo juízo, merece destaque o entendimento diverso dele, para com o do entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho na súmula nº437, enfatizando seu entendimento no sentido de que a competência cabe apenas ao Ministério do Trabalho e Emprego autorizar ou não da redução do intervalo intrajornada, não sendo razoável a que seja considerada inválida a convenções ou acordo coletivo que reduz o intervalo intrajornada, em que foi feita consulta com os trabalhadores das empresas, em que os mesmos autorizaram a redução.

Continuando nesse caminho sinuoso, destaca-se o RO 0000514-79.2013.5.12.0052, em que os membros da 4ª Câmara do Tribunal Regional da 12ª Região, em sessão realizada em 5 de novembro de 2013, excluíram da condenação o pagamento do intervalo intrajornada suprimido e seus reflexos, ademais sobressaía-se parte da fundamentação utilizada:

Sua leitura adequada, portanto, se harmoniza perfeitamente com a ordem constitucional, isto é, se não houver previsão em norma coletiva para a redução do intervalo, este pode ser

¹⁵ Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br/consulta/owa/documento.rtf?pAplicacao=DOCASSDIG&pid=10060779>>
Acesso em: 03 mar. 2014.

¹⁶ Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=265115&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>
Acesso: 03 mar. 2014.

reduzido por ato do Ministério do Trabalho, após verificar as condições assinaladas naquele dispositivo.

Entretanto, se houver convenção ou acordo coletivo prevendo a redução do intervalo, a redução é válida sem mais nenhuma exigência.

Não se pode condicionar a validade dessa negociação à autorização prévia do Ministério do Trabalho, porque, com essa interpretação, ele não foi recepcionado. Em outros termos, ainda que o artigo 71 excluísse expressamente a negociação coletiva, ele não poderia ser invocado por ferir frontalmente a Constituição da República.

Nessa linha de raciocínio, é inconstitucional a Portaria n. 1.095/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego ao dispor que, quando prevista em convenção ou acordo, poderá ser deferida a redução do intervalo para repouso e alimentação. Havendo previsão coletiva, não pode haver a exigência de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, por contrariar o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República.

Diante da fundamentação utilizada, é oportuno destacar que o entendimento da 4ª Câmara foi pela validade da convenção coletiva, mediante o dispositivo Constitucional trazer em seu bojo tal possibilidade, e de que a portaria de Ministério do Trabalho e Emprego nº1.095/2010, é inconstitucional no sentido de que se houver convenção coletiva suprimindo o intervalo intrajornada, ela por si só já é válida, contudo não se pode cogitar a validar da convenção coletiva entre as partes mediante por ter ou não a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Consoante todas as jurisprudências destacadas, de fato essa pesquisa não se destina a exaurir o tema em discussão, muito pelo contrário, convém salientar que diante dos diversos entendimentos sobre a matéria no que tange a possibilidade ou não da redução intervalar, a sua relatividade pode ou não ser mitigada, prevalecendo há insegurança jurídica no tocante a possibilidade da redução do intervalo intrajornada.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela pesquisa realizada, sobre a possibilidade ou não da redução do intervalo intrajornada, de fato se conclui que há princípios como o da proteção ao Trabalhador, que tem por objetivo equilibrar a situação entre empregado e empregador, diante da relação de subordinação, trabalho e disparidade econômica do trabalhador, já o princípio da Primazia da Realidade, que prima pela real situação fática em que está inserido o obreiro, independentemente da nomenclatura utilizada para seu cargo/função ou dos documentos apresentados, por sua vez o princípio da Boa-Fé estabelece que empregado e empregador tenham lealdade recíproca, agindo sem abuso, sem excesso e sem causar lesão ou desvantagem excessiva, em que tocam no ponto principal da divergência entre a possibilidade de redução ou não do intervalo intrajornada e há fatores históricos que contribuíram para o arcabouço legislativo e judiciário sobre esse ramo do direito especializado.

Nesse sentido, a situação não é tão simplória quanto parece, mesmo diante de ser reconhecida pela Carta Magna, as convenções coletivas e acordos em determinados órgãos do poder judiciário, são válidos e inválidos ao mesmo tempo, em que pese possibilitarem a supressão intervalar.

Mesmo sendo reconhecida a supressão intervalar por uma Turma, a outra do mesmo órgão considera inválida por que entende ser necessário o aval do Ministério do Trabalho e Emprego no acordo. Ocorre que há também quem diga que essa exigência seria inconstitucional, não podendo ser requisito de validação do acordo coletivo o aval do Ministério do Trabalho e Emprego, já que a Constituição de 1988 não a solicita.

De fato, não há como negar que há diversos posicionamentos sobre a possibilidade ou não da redução, em que hoje, diante da atual estrutura do poder judiciário em que seu posicionamento/entendimento se transforma em “lei”, a possibilidade ou não da redução intervalar

ainda é tema polêmico, diante das decisões dos diversos órgãos da justiça do trabalho, em meio aos anseios das classes dos Empregados e Empregadores, em que não sabe a que destino irá.

Nesse caminho duvidoso, estão a sociedade, os trabalhadores as empresas e entidades de classes, em que não sabem como será o amanhã, pois conforme destacado, hoje se dois trabalhadores da mesma empresa, com os mesmos direitos ajuizarem ao mesmo dia demandas pleiteando o reconhecimento da invalidade da redução intervalar mediante acordo coletivo ou convenção, de certo que o resultado será diferente para cada funcionário, ainda tendo por objeto o mesmo direito.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de: **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. ver. e ampl.: São Paulo: LTr, 2008.

CARLOS, Vera Lúcia; PRETTI, Gleibe. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Barros, Fischer & Associados, 2005.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho: **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena: **Dicionário Jurídico Brasileiro**. São Paulo. Saraiva, 2005.

ENGEL, Ricardo José: **O Jus variandi no contrato individual de trabalho: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 18.ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

MAGANO, Octavio Bueno: **ABC do Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto: **Direito do Trabalho**. 24. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: RT, 1999.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro: **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 23.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

PEREIRA, Caio Mário da Silva: **Instituições de Direito Civil**. Vol. III. Rio de Janeiro: Forense, 1975.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002.

REDUCTION OF RANGE INTRAJORNADA INDIVIDUAL WORKING IN CONTRACTS AND INSECURITY IN LEGAL COURTS

***Abstract:** This article strict addressed by aspects of the possibility of or no reduction intra-day interval concerning the relationship of employment and stir with regard to constitutional interpretation given by the devices, the consolidation of labour laws, the Ministry of Ordinance labour and employment, the Judiciary in litigation that relate with suppression interval. Pursuant to that seeks to clarify this job insecurity legal research on the topic. All this other stir ultimately cause jurisprudence divergent understanding on the subject, which makes it unsafe to full theme parties, the legal point of view.*

***Key words:** intra-day interval. Reduction. Legal uncertainty. Collective agreement.*