
002/19

Julho, 03, 2019.

À
FENAVIST – Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores
At. Diretoria
Comissão para Assuntos de Cláusulas Nacionais
Em mãos

Senhores,

ref.: cláusula convencional – balizamento de horários concessivos do intervalo alimentar

À face da solicitação contida em seu expediente 301/19, que trata do tema encimado, concedo a opinião legal seguinte:

1.

O assunto tem raiz na Constituição Federa (CF), pois a Carta de 1988, em seu **art. 7º, inciso XXII**, assegura ao trabalhador:

“a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu **art. 71**, fixa:

“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.”

A “nova CLT”, fruto das regras que lhe foram trazidas pela Lei nº 13.467, viger a partir de 11.11.17, permitiu uma disposição inédita sobre o assunto, na medida em que possibilitou, via “**negociado sobre o legislado**”, a adoção de intervalo alimentar inferior a 01h00, desde que observado o tempo mínimo de ½ hora. É o que está no **art. 611-A, III**:

“A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

“intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.”.

Dentro de tal ambiência constitucional e legal, cabe fixar que a dicção “**intervalo**” é de ser compreendida do ponto de vista semântico (“*espaço entre dois pontos; intermitência ou espaço entre duas linhas*” (Aurélio)) e finalístico da norma que o prevê (*seccionamento da prestação de serviço seja por 15 minutos, àqueles que mourejem em jornada superior a 04 e inferior a 06 horas, seja por 01h00 ou 00h30 no mínimo, àquele que se ative em jornada superior a 06 horas*).

Sem fomento, assim, pensar-se em “intervalo”, na primeira hora ou na última hora de uma jornada de trabalho.

Não se argumente com a omissão da norma (art. 71 da CLT) por não explicitar exatamente quando se deva conceder o intervalo.

A propósito:

*“Embora a lei não explique a que horas o intervalo deva ser concedido, é evidente que a aceção da palavra já pressupõe um interlúdio, uma quebra na sequência de trabalhos, uma pausa, enfim. Pausa pressupõe uma cena em andamento e que, posteriormente, deve prosseguir. Se o empregado cumpre jornada das 8h às 17h, sua pausa não poderá ocorrer nem das 8h às 9h, nem das 16h às 17h, pois isso liminarmente descumpra a finalidade da norma. Encontrando este caso, o intérprete deve considerar o período como tempo à disposição do empregador... Não há exigência de harmonia entre as duas etapas da jornada nem obrigação de equivalência de tempo. Para algumas atividades, a manhã representa movimento maior na empresa, retardando a hora do almoço: para outras, o almoço deve ser bem cedo para fazer frente a um incremento da atividade vespertina. Respeitam-se as peculiaridades das profissões e das comunidades, mas não a ponto de neutralizar o próprio sentido de interrupção do fluxo do tempo.”*¹

A propósito, o TST, é enfático:

¹ DA SILVA, Homero Batista Mateus. Direito do Trabalho Aplicado. v.2. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, pp. 148-149.

“RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. MOMENTO DE CONCESSÃO. FRUIÇÃO INTEGRAL APÓS UMA HORA DO INÍCIO DA JORNADA. JORNADA POSTERIOR DE 6 HORAS. FINALIDADE DO INTERVALO NÃO ALCANÇADA. O art. 71 da CLT dispõe que deve haver intervalo intrajornada de uma a duas horas, para refeição e descanso, em jornadas contínuas superiores a seis horas, a fim de garantir a efetiva recuperação das energias do empregado, de modo que lhe assegure o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Entretanto a concessão após uma hora do início da jornada, com posterior trabalho contínuo por seis horas, não cumpre essa finalidade. Recurso de revista de que não se conhece.”²

2.

Não obstante tais convicções, sou da opinião de que não se deva – a pretexto de **constranger a pressão feita pelo mercado, no sentido de que o tempo intervalar seja fruído no início ou no fecho da jornada de trabalho** – regular o assunto em sede de negociação coletiva, na medida em que tal regramento irá incorporar-se na convenção coletiva de trabalho e, de inhapa, tirará das empresas enquanto empregadoras a liberdade de, pontualmente, ajustarem o que melhor lhes parecer em específica situação.

3.

De outra banda

² Justiça do Trabalho. TST, 6ª Turma, processo RR-1503-22.2011.5.12.0031, decisão unânime, em 23.11.2012.

toca às entidades sindicais representativas das empresas e empregados atuarem, com firmeza, junto às tomadoras que sugiram ou exijam a prática em comento, na medida em que a adoção de tal procedimento, a par de frustrar o direito ao devido descanso do empregado, expõe as empresas de vigilância à fiscalização do trabalho, atuação do Ministério Público do Trabalho e às reclamações trabalhistas (individuais, plúrimas ou coletivas), com geração de passivo trabalhista.

Vale gizar ser de absoluta conveniência ao segmento da vigilância a inserção em suas convenções coletivas de trabalho de cláusula que permita às empresas a adoção do intervalo alimentar de 00h30, tal como já regado na CCT (cl. 35ª) do Paraná, exemplificativamente: *“À face do contido no art. 611-A da CLT, faculta-se a adoção do intervalo intrajornada de 30 minutos, mediante ajuste entre empregado e empregador.”*

A utilidade de tal regra, a par de coadjuvar na questão aqui bulida, também faz minimizar o custo da “indenização” da eventual supressão do tempo alimentar que, mercê da “nova CLT”, já está reduzido, porque mera indenização sem reflexos ou encargos.

É a opinião.

Hélio Gomes Coelho Júnior
Advogado