



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

Recurso Ordinário nº 0000561-49.2016.5.21.0003

Desembargador Redator: Ronaldo Medeiros de Souza

Recorrente: Luiz Carlos Pereira da Silva
Advogado: Jean Carlos Varela Aquino
Recorrido: Simas Industrial de Alimentos S.A.
Advogado: Leonardo Freire de Melo Ximenes
Origem: 3ª Vara do Trabalho de Natal/RN

EMENTA

Justa causa. Agressão física.

Hipótese em que evidenciada a falta grave praticada pelo empregado, autorizadora da despedida por justa causa. Caso em que o reclamante foi autor de tentativa de agressão física (lesão corporal) no ambiente de trabalho, seguida de luta corporal.

Intervalo Intra jornada. Redução. Norma Coletiva. Invalidez.

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), inofensivo à negociação coletiva.

Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

RELATÓRIO

Adoto o relatório e a admissibilidade recursais exarados pelo Exmo. Desembargador Relator, lidos e aprovados em sessão, *verbis*:

"Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário interposto por LUIZ CARLOS PEREIRA DA SILVA contra a sentença prolatada pelo Juiz Titular da 3ª Vara do Trabalho de Natal/RN (Id. d33de8f), que julgou improcedentes os pedidos deduzidos na reclamação trabalhista proposta em face de SIMAS INDUSTRIAL DE ALIMENTOS S.A.

Em suas razões (Id. 67e9bf5), o reclamante pretende, de início, que seja reconhecida a necessidade de concessão do intervalo mínimo de uma hora para o repouso intrajornada,

sob a alegação de que a empresa reclamada não fez prova do cumprimento das condições de alimentação e repouso dos trabalhadores, estipuladas em normas coletivas. Busca também a reversão da justa causa e o reconhecimento da rescisão indireta do contrato, argumentando que o objeto arremessado por si não causou lesão no colega de trabalho.

Contrarrazões pela empresa reclamada (Id. a1bd86c).

É o relatório".

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

*"O reclamante tomou ciência da sentença no dia **07.07.2016**, por meio de publicação no DEJT (Id. 78b5bc4), conforme informação lançada no sistema do PJe. Interpôs o presente recurso ordinário no dia **11.07.2016** (Id. 67e9bf5), tempestivamente, portanto. Custas processuais dispensadas. Representação regular pelo advogado Jean Carlos Varela Aquino (Id. b4f2eaf). Conheço".*

2. MÉRITO

De início, pretende o reclamante recorrente que seja reconhecida a necessidade de concessão mínima de uma hora para o intervalo intrajornada, sob a alegação de que a empresa reclamada recorrida não fez prova do cumprimento das condições de alimentação e repouso dos trabalhadores, estipuladas em normas coletivas.

Conquanto o art. 7º, XXVI, da Carta Magna consagre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, ele não contém determinação no sentido de autorizar a negociação coletiva de direitos indisponíveis do empregado, concernentes à proteção de sua saúde física e mental.

É certo que a regra contida no art. 71 da CLT, que prevê o intervalo intrajornada mínimo, constitui norma de ordem pública relacionada à medicina e à segurança do trabalho, sendo direito indisponível do empregado.

O referido intervalo destina-se a repor as energias física e mental do empregado e possibilitar a sua alimentação durante a jornada, sendo que a concessão apenas parcial do interregno não é apta a atender tais necessidades e não atende ao espírito da norma.

Apenas excepcionalmente o art. 71, § 3º, da CLT permite a redução do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, por meio de autorização expressa do Ministério do Trabalho, emitida após verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os empregados não estão submetidos a regime de prorrogação de jornada, ressalva constante da parte final do § 3º do art. 71 da CLT.

Ademais, não é possível dar efeito permanente à autorização do Ministério do Trabalho para a redução do intervalo intrajornada na Reclamada, pois se trata de ato autorizativo limitado temporalmente, sendo precário e dependente de renovação após análise pelo órgão responsável pela fiscalização do atendimento das normas de higiene e segurança do trabalho, nos termos do art. 71, § 3º, da CLT. Observe-se que a reclamada somente traz publicações do ano de 2006 referentes à autorização concedida pelo MTE (Id. cb1ba5e); ofício expedido pelo mesmo órgão informando a possibilidade de redução nos termos em que requerido pela reclamada, datado de 20.06.2011 (Id. 5f0ee83 - Pág. 6), período em que vigorava a CCT 2010/2012 (Id. 5f0ee83 - Pág. 8), pelo que se deve ter em mente que a autorização corresponde ao período da sua vigência, ou seja, de 01.09.2010 a 31.08.2012. Após esse interstício, a empresa junta apenas os pedidos de autorização de redução do intervalo com base nas convenções coletivas da categoria (Ids. 0d557cb e 695d0aa), mas não colaciona aos autos qualquer pronunciamento do Ministério do Trabalho e Emprego que ratifique a redução.

Nesse sentido vem se consolidando a jurisprudência do c. TST, **com cujo entendimento este Relator passou a comungar, revendo, assim, posicionamento pretérito:**

RECURSO DE REVISTA - INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO - NORMA COLETIVA - AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO - RENOVAÇÃO. A partir da exegese dos arts. 71, § 3º, da CLT, e 4º e 5º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.116/89 não é viável concluir pela manutenção da eficácia da autorização de redução do intervalo intrajornada no período em que não havia autorização da DRT, sob pena de implicar a existência de autorização concedida por prazo permanente ou indeterminado, o que contraria a intenção da norma, que é assegurar, regularmente, o controle e fiscalização do órgão do Ministério do Trabalho quanto ao cumprimento das normas de proteção, segurança e medicina do trabalho. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR-577-65.2012.5.15.0114, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT de 18/10/2013)

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. Consoante a OJ 342 da SBDI-1/TST, é inválida cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do Intervalo intrajornada, pois é nitidamente aferível que o escopo do intervalo intrajornada, com a regra geral consolidada no art. 71 da CLT, traduz-se em consideração à segurança e medicina do trabalho, bem como em medida de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços, sendo infensa à negociação coletiva, porque atenta contra o art. 7º, XXII, da CF. Ademais, não é possível dar efeito permanente à autorização do Ministério do Trabalho para a redução do intervalo intrajornada na Reclamada, pois se trata de ato autorizativo limitado temporalmente, sendo precário e dependente de renovação após

análise pelo órgão responsável pela fiscalização do atendimento das normas de higiene e segurança do trabalho, nos termos do art. 71, § 3º, da CLT. Recurso conhecido e provido. (ED-ED-RR-669206-78.2000.5.17.5555, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT de 14/11/2008)

RECURSO DE REVISTA - INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO - PERÍODO EM QUE NÃO HAVIA AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO - VIOLAÇÃO LEGAL E DISSENSO JURISPRUDENCIAL - CONFIGURAÇÃO - OJ N.º 307 DA SBDI-1 DO TST 1. Hipótese em que o Tribunal Regional excluiu da condenação o pagamento das horas extras decorrentes da redução do intervalo intrajornada, no período em que não existia autorização do Ministério do Trabalho, conforme estabelecido no art. 71, § 3.º, da CLT. 2. O ato mediante o qual o Ministério do Trabalho autoriza a redução do intervalo intrajornada, tem limitação temporal, visto que dependente de renovação após análise pelo órgão responsável pela fiscalização. Exegese dos arts. 4.º e 5.º da Portaria/Mtb n.º 3.116/89. 3. Assim, não é viável concluir pela manutenção da eficácia da autorização concedida no período em que não havia autorização da DRT, sob pena de implicar na existência de autorização concedida por prazo permanente ou indeterminado, o que contraria a intenção da norma, que é assegurar, regularmente, o controle e fiscalização do órgão do Ministério do Trabalho quanto ao cumprimento das normas de proteção, segurança e medicina do trabalho. 4. Portanto, inexistindo qualquer norma autorizadora dessa redução no período de 22/3/2006 a 6/11/2006, por certo, incumbe à Reclamada pagar o tempo suprimido de forma extraordinária (OJ n.º 307 da SBDI-1 do TST). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 56600-40.2007.5.12.0033, Rel. Juiz Conv. Douglas Alencar Rodrigues, 3ª Turma, DEJT de 19/6/2009)

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. AUTORIZAÇÃO MINISTERIAL ANTERIOR À VIGÊNCIA DA PORTARIA MTB/GM N.º 3.116/89. AUSÊNCIA DE PRAZO DE VALIDADE. O art. 4º da Portaria MTB/GM n.º 3.116/89 teve o intuito de estipular o prazo de validade de dois anos para as autorizações de redução do intervalo intrajornada, renováveis por igual período. Seu parágrafo único, inclusive, estabelece os requisitos formais para a efetivação de pedido de renovação. O art. 5º, a seu turno, determina que às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho deverão inspecionar regularmente as empresas que obtiveram a autorização, efetuando o cancelamento da autorização para as empresas que eventualmente descumpram os requisitos preconizados no art. 2º da Portaria. A interpretação conjunta dos dispositivos referidos revela que a Portaria teve por objetivo evitar duas situações: a concessão por prazo indefinido de autorização para redução do intervalo intrajornada; a ausência de fiscalização do cumprimento dos requisitos que possibilitam a redução, após a concessão da autorização. Nessa seara, todas as autorizações anteriormente concedidas, quer dispusessem de prazo de validade, quer não, passaram a se submeter ao novo regramento temporal fixado pela Portaria. Isso quer dizer que as portarias com prazo indeterminado passaram a ter validade de dois anos após a vigência da norma, e aquelas que tivessem validade superior a dois anos, tiveram seu prazo temporal de validade reduzido. Em caso, entendimento contrário implicaria na existência de autorização concedida por prazo eterno, a despeito da ausência de fiscalização, e de aferição dos requisitos para a concessão da redução. Igualmente, a manutenção da eficácia de autorizações concedidas por prazo indefinido, à luz da Portaria, constituiria verdadeira ofensa à ratio legis da norma, que visa justamente coibir a concessão ampla e irrestrita de autorizações que escapem ao controle e fiscalização do Ministério do Trabalho. Em face do raciocínio expendido, portanto, a autorização constante nos autos, anterior à vigência da Portaria MTB/GM n.º 3.116/89, e desprovida de prazo de validade, não tem mais eficácia, e não pode servir de esteio para legitimar a redução do intervalo intrajornada do reclamante. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-258900-29.2002.5.02.0361, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, 3ª Turma, DEJT de 27/2/2009)

Outrossim, a jurisprudência da Corte Laboral máxima do país já se firmou no sentido de que nem por acordo ou convenção coletiva de trabalho é possível a supressão ou a redução do intervalo intrajornada, conforme disposto no item II da novel Súmula n° 437, *in verbis*:

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), inafanço à negociação coletiva.

Nesse contexto, como consequência da invalidade da norma coletiva no tocante à redução do intervalo intrajornada, a concessão apenas parcial implica pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, de acordo com o entendimento consolidado no item I da Súmula nº 437 do TST, que dispõe:

Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, 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.

Nos termos do aludido verbete sumular, a concessão parcial do intervalo intrajornada é considerada inexistente, devendo ser pago integralmente o referido intervalo.

Nesse sentido, confirmam-se os seguintes julgados da c. Corte Trabalhista: E-RR-628779/2000, Min. Maria Cristina Peduzzi, DJ de 22/11/2002; RR-531154/99, 1ªT, Min. Ronaldo Lopes Leal, DJ de 14/9/2001; RR-537867/99, 2ªT, Min. Renato Paiva, DJ de 14/3/2003; RR-415175/98, 2ªT, Min. José Simpliciano, DJ de 27/9/2002; RR-583796/99, 2ªT, Min. Vantuil Abdala, DJ de 9/6/2000; RR-578197/99, 3ªT, Juíza Conv. Eneida Melo, DJ de 7/2/2003; RR-719044/00, 3ªT, Juiz Conv. Alberto Bresciani, DJ de 1º/8/2003; RR-501443/98, 4ªT, Min. Barros Levenhagen, DJ de 24/3/2000; RR-524506/98, 5ªT, Min. Rider de Brito, DJ de 19/5/2000 e RR-596353/99, 5ªT, Min. Rider de Brito, DJ de 5/5/2000.

Desse modo, mesmo a concessão parcial do intervalo destinado a repouso e alimentação enseja o pagamento integral da parcela prevista no § 4º do art. 71 da CLT.

Ademais, sublinhe-se que o intervalo não integralmente gozado deve ser remunerado como hora extraordinária.

O art. 71, § 4º, da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 8.923/94, criou o tempo ficto extraordinário, ou horas extraordinárias fictas, que passaram a ser devidas ao trabalhador, no caso de descumprimento do intervalo intrajornada.

Assim, o direito ao repouso para descanso e alimentação foi equiparado ao direito à percepção da hora extraordinária, conferindo-lhe, por conseguinte, a mesma natureza jurídica,

isto é, salarial.

Cumpra destacar que a matéria acerca da natureza jurídica da parcela em comento já se encontra pacificada por meio do item III da Súmula nº 437 do TST, de seguinte redação:

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.

Em face do exposto, constata-se que o entendimento adotado pelo Juízo de primeiro grau diverge das disposições da Súmula nº 437 do C. TST, motivo pelo qual dou provimento ao recurso, no item.

Por fim, registro que o entendimento sumulado nesta Corte Trabalhista, no sentido contrário a esta decisão, refere-se aos funcionários da Guararapes, o que não abrange autorização para a reclamada no presente feito.

Justa Causa

"No ponto, acompanho o entendimento do i. Relator, verbis:

O recorrente pleiteia, outrossim, a reversão da justa causa e o reconhecimento da rescisão indireta do contrato, argumentando que o objeto arremessado por si não causou lesão no colega de trabalho.

A tese da empresa reclamada é a ocorrência de falta grave praticada pelo reclamante, dentro da linha de produção e durante o expediente, ao lançar contra um colega, depois de várias provocações, uma bobina de papelão conhecida como "tarugo", utilizada na linha de produção, com peso suficiente para causar dano em uma pessoa. Argumenta que a agressão é suficiente à justa causa, conforme art. 482, alínea "j", da CLT, não havendo como admitir a reversão da justa causa.

Inicialmente, entendo que as circunstâncias do fato e a gravidade dos atos praticados pelo autor, por gerarem repercussão direta no ambiente laboral, permitem o seu enquadramento como justa causa por mau procedimento (art. 482, "b", da CLT).

Com efeito, é incontroverso que houve um desentendimento entre o reclamante recorrente e um colega de trabalho, Sr. Rafael, dentro do estabelecimento comercial da

empresa reclamada recorrida, que resultou em lesão física de natureza leve ao reclamante, como comprovam os documentos sob Id. 78683a9 e ec328e1. O próprio reclamante afirma ter lançado o objeto no colega, vindo, em seguida, a ocorrência de luta corporal.

Salta aos olhos que a briga ocorrida, em realidade, foi constituída a partir de agressão unilateralmente praticada pelo reclamante contra colega de trabalho, ao lançar objeto que, embora não veio a causar lesão no outro empregado, era capaz de fazê-lo. Assim, deduz-se que o autor assumiu o risco de produzir a ofensa física, o que é suficiente a caracterizar conduta antiética e incompatível com a fídúcia exigida entre as partes do contrato de trabalho.

A incontinência de conduta e o mau procedimento capazes de ensejar a despedida por justa causa são comportamentos que interferem diretamente na prestação laboral do empregado. No caso dos autos, o ato praticado pelo autor (ofensa física) tem tipicidade própria e maior intensidade, mesmo porque a conduta corresponde, em tese, a infração penal tipificada (CP, art. 129), admitindo-se a tentativa, inclusive na lesão corporal de natureza grave, mesmo que a vítima não tenha sofrido nenhum ferimento.

Portanto, não há falar em reversão da justa causa. A gravidade da falta é autorizadora da dispensa por justa causa de iniciativa do empregador, sem que se exija apuração detalhada dos fatos ou gradação da pena.

Não se ignora a responsabilidade do empregador por atitudes desproporcionais de empregados seus no local de trabalho e, nem mesmo, a obrigação quanto à manutenção do ambiente de trabalho salubre. Tais responsabilidades, todavia, não infirmam a faculdade do empregador de punir quando inequívoca a ocorrência de falta grave consistente em ofensa física (art. 482, "j", da CLT), mesmo na forma de tentativa. Esse fato é suficiente para motivar a despedida.

Comprovada a prática de agressão contra um colega de trabalho cometida pelo reclamante recorrente, no desempenho das suas funções, deve ser mantida a sentença que reconheceu a justa causa aplicada".

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para deferir as horas do intervalo intrajornada e reflexos.

Acórdão

Isto posto, em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do(a) Excelentíssimo(a) Senhor(a) Desembargador(a) Eridson João Fernandes Medeiros, com a presença do(a) (s) Excelentíssimo(a)(s) Senhor(a)(es) **Desembargador(a)(s) Federal(is) Eridson João Fernandes Medeiros (Relator)**, Ronaldo Medeiros de Souza e da Excelentíssima Senhora Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti, e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr (a). Francisco Marcelo Almeida Andrade,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores e o(a)(s) Juíz(a)(es) Convocado(a)(s) da 2ª Turma de Julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por maioria, dar provimento parcial para deferir as horas do intervalo intrajornada e reflexos; vencido o Desembargador Relator, que lhe negava provimento.

Obs.: O(A) Excelentíssimo(a) Senhor(a) Desembargador(a) Presidente votou no presente processo para compor o "quorum" mínimo. Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro e Carlos Newton Pinto; a primeira, em razão de convocação para o Egrégio TST através do Ato GVP/TST nº 01/2016, e o segundo, por se encontrar em gozo de férias regulamentares. Convocada a Excelentíssima Senhora Juíza Elizabeth Florentino Gabriel de Almeida, consoante ATO TRT/GP nº 465/16, ausente, por se encontrar em gozo de férias regulamentares. Convocada a Excelentíssima Senhora Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti, consoante ATO TRT/GP nº 522/2016. **Acórdão pelo Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza. Justificativa de voto vencido pelo Desembargador Relator.**

Natal, 14 de dezembro de 2016.

RONALDO MEDEIROS DE SOUZA
Desembargador Redator

Voto do(a) Des(a). ERIDSON JOAO FERNANDES MEDEIROS

Recurso Ordinário nº 0000561-49.2016.5.21.0003

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

Trata-se de recurso ordinário interposto por LUIZ CARLOS PEREIRA DA SILVA contra a sentença prolatada pelo Juiz Titular da 3ª Vara do Trabalho de Natal/RN (Id. d33de8f), que julgou improcedentes os pedidos deduzidos na reclamação trabalhista proposta em face de SIMAS INDUSTRIAL DE ALIMENTOS S.A.

De início, pretende o reclamante recorrente que seja reconhecida a necessidade de concessão mínima de uma hora para o intervalo intrajornada, sob a alegação de que a reclamada não fez prova do cumprimento das condições de alimentação e repouso dos trabalhadores, estipuladas em normas coletivas.

Em relação à matéria em discussão, durante muito tempo persegui o entendimento quanto à impossibilidade de se permitir a redução dos intervalos intrajornada destinados à alimentação e repouso dos trabalhadores submetidos a jornadas de trabalho de oito horas diárias.

No entanto, revendo tal posicionamento pretérito, tenho me curvado a essa possibilidade, considerando a então validade das Portarias do MTb nºs 3.116/89 e 42/2007, vigentes na quase totalidade do contrato laboral, desde que comprovado o preenchimento de todas as exigências legais para a redução do referido intervalo, dispostas no art. 71, § 3º, da CLT, assim redigido:

"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 - omissis.

§ 2º - omissis.

§ 3º - O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene 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.

§ 4º - omissis."

Assim, de acordo com tal dispositivo, havendo expressa autorização do Ministro do Trabalho e mantendo o empregador, nas dependências de sua empresa, refeitório organizado, não estando os seus trabalhadores submetidos a trabalho em jornada suplementar, podiam os intervalos intrajornadas, mediante contrato escrito ou acordo coletivo de trabalho, sofrer uma pequena redução em sua duração, o que não acarretava a obrigatoriedade de pagamento de tais minutos suprimidos como labor extraordinário.

A expressa autorização oriunda do Ministério do Trabalho estava disposta na sua Portaria nº 3.116/89, que delegava poderes às Delegacias Regionais do Trabalho para decidir sobre os pedidos de redução dos intervalos em questão e elencava as condições exigidas para a implantação. Tal Portaria foi revogada pela Portaria nº 42/2007, que passou a disciplinar os requisitos para a redução do referido intervalo, mantendo praticamente as mesmas exigências da Portaria anterior, conforme se pode observar em seus primeiros artigos, *verbis*:

"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 assembleia 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.

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.

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."

É de se registrar que a Portaria referida acima foi revogada pela Portaria nº 1.095/2010, publicada em 20/05/2010, porém entendo que se aplicam as disposições aqui mencionadas às empresas que obedeceram às normas do órgão fiscalizador do trabalho enquanto vigiam, já que foram impostas multas pelo descumprimento.

Vale transcrever, por oportuno, o art. 1º da nova Portaria, o qual tem o seguinte teor:

"PORTARIA Nº 1.095, DE 19 DE MAIO DE 2010

Publicada no DOU de 20/05/2010

Disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada.

Art. 1º A redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, 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.

§ 1º Fica delegada, privativamente, aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego a competência para decidir sobre o pedido de redução de intervalo para repouso ou refeição.

§ 2º Os instrumentos coletivos que estabeleçam a possibilidade de redução deverão especificar o período do intervalo intrajornada.

§ 3º Não será admitida a supressão, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos."

Feitas essas considerações, é de se mensurar, in casu, se estavam preenchidas todas as exigências de forma a validar a redução intervalar anunciada nos autos.

Observa-se que a reclamada recorrida juntou cópia do Diário Oficial de 12/05/1998 (Id. e5e4745, p. 2), contendo a publicação de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) referente à redução do intervalo intrajornada, com vigência de 24 meses, além de outras autorizações expedidas em 2000 e 2004 (Id. e5e4745, pp. 3/4), 2011 (Id. daf55df), 2013 (Id. 49dc088), 2014 (Id. cba005f) e 2016 (Id. 0d0b948), sendo, portanto, suficientes para comprovar a existência da autorização, na ausência de prova em sentido contrário.

Portanto, além de a empresa ter obtido autorização do Ministério do Trabalho para reduzir o intervalo destinado ao descanso e refeição, renovou o pedido nas épocas próprias,

como também obteve autorização mediante normas coletivas, como a de 2010 (cláusula 10ª, parágrafo único; Id. c7478dc), seguindo as regras preestabelecidas pelo próprio Ministério do Trabalho, bem como a legislação pertinente.

Ademais, também é certo que a empresa mantém refeitório que atende às normas estabelecidas pela legislação vigente, conforme aduzido em sua defesa e não impugnado pelo reclamante. A esse respeito, ademais, o ora recorrente formula alegação genérica, pois não aponta quais condições de convenção ou acordo coletivo foram desrespeitadas pela empresa.

Acerca da matéria, já me posicionei nos autos do RO n° 7000-55.2011.5.21.0002 e no ROPS n° 140900-31.2011.5.21.0004, em que fui Redator, apreciando processo em que a SIMAS figurava igualmente como reclamada.

Saliento, ainda, que o reclamante recorrente não se desvencilhou do seu ônus probatório no sentido de que o seu intervalo intrajornada era inferior a 30 (trinta) minutos nos dias em que havia a necessidade do intervalo em questão.

Ora, sendo incontroverso que durante todo o pacto laboral do reclamante o intervalo intrajornada tinha duração de 30 minutos, e estando tal procedimento, pelas circunstâncias já explanadas, albergado pelos dispositivos legais então vigentes, mantenho o que foi decidido em primeira instância.

O recorrente pleiteia, outrossim, a reversão da justa causa e o reconhecimento da rescisão indireta do contrato, argumentando que o objeto arremessado por si não causou lesão no colega de trabalho.

A tese da reclamada é a ocorrência de falta grave praticada pelo reclamante, dentro da linha de produção e durante o expediente, ao lançar contra um colega, depois de várias provocações, uma bobina de papelão conhecida como "tarugo", utilizada na linha de produção, com peso suficiente para causar dano em uma pessoa. Argumenta que a agressão é suficiente à justa causa, conforme art. 482, alínea "j", da CLT, não havendo como admitir a reversão da justa causa.

Inicialmente, entendo que as circunstâncias do fato e a gravidade dos atos praticados pelo autor, por gerarem repercussão direta no ambiente laboral, permitem o seu enquadramento como justa causa por mau procedimento (art. 482, "b", da CLT).

Com efeito, é incontroverso que houve um desentendimento entre o reclamante recorrente e um colega de trabalho, Sr. Rafael, dentro do estabelecimento comercial da empresa recorrida, que resultou em lesão física de natureza leve ao reclamante, como comprovam os

documentos sob Id. 78683a9 e ec328e1. O próprio reclamante afirma ter lançado o objeto no colega, vindo, em seguida, a ocorrência de luta corporal.

Salta aos olhos que a briga ocorrida, em realidade, foi constituída a partir de agressão unilateralmente praticada pelo reclamante contra colega de trabalho, ao lançar objeto que, embora não veio a causar lesão no outro empregado, era capaz de fazê-lo. Assim, deduz-se que o autor assumiu o risco de produzir a ofensa física, o que é suficiente a caracterizar conduta antiética e incompatível com a fidúcia exigida entre as partes do contrato de trabalho.

A incontinência de conduta e o mau procedimento capazes de ensejar a despedida por justa causa são comportamentos que interferem diretamente na prestação laboral do empregado. No caso dos autos, o ato praticado pelo autor (ofensa física) tem tipicidade própria e maior intensidade, mesmo porque a conduta corresponde, em tese, a infração penal tipificada (CP, art. 129), admitindo-se a tentativa, inclusive na lesão corporal de natureza grave, mesmo que a vítima não tenha sofrido nenhum ferimento.

Portanto, não há falar em reversão da justa causa. A gravidade da falta é autorizadora da dispensa por justa causa de iniciativa do empregador, sem que se exija apuração detalhada dos fatos ou gradação da pena.

Não se ignora a responsabilidade do empregador por atitudes desproporcionais de empregados seus no local de trabalho e, nem mesmo, a obrigação quanto à manutenção do ambiente de trabalho salubre. Tais responsabilidades, todavia, não infirmam a faculdade do empregador de punir quando inequívoca a ocorrência de falta grave consistente em ofensa física (art. 482, "j", da CLT), mesmo na forma de tentativa. Esse fato é suficiente para motivar a despedida.

Comprovada a prática de agressão contra um colega de trabalho cometida pelo reclamante, no desempenho das suas funções, deve ser mantida a sentença que reconheceu a justa causa aplicada.

Recurso não provido.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento.

É como voto.

Eridson João Fernandes Medeiros

Desembargador Relator

