

RT INFORMA



Norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada é válida, com aplicação imediata do Tema 1046 do STF

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em acórdão da 8ª Turma¹, reafirmou a **prevalência da negociação coletiva** ao reconhecer a validade de cláusula de acordo coletivo que reduziu o intervalo para refeição e descanso para 30 minutos, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho.

O entendimento consolida a aplicação da tese vinculante fixada pelo Supremo Tribunal Federal no **Tema 1046 da Repercussão Geral**, segundo a qual acordos e convenções coletivas podem estabelecer limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, no âmbito da adequação setorial negociada, observados os limites constitucionais.

Saiba mais neste RT Informa!

Contextualização

A controvérsia teve origem em reclamação trabalhista na qual se discutia a validade de cláusula coletiva que previa a redução do intervalo intrajornada, sob o argumento de que a medida seria inválida por ausência de autorização administrativa prevista no artigo 71, §3º, da CLT.

O Tribunal Regional do Trabalho havia mantido a condenação ao pagamento integral do intervalo, com base na Súmula nº 437, II do TST², e no artigo 71, §3º, da CLT.

*** CLT. 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.

¹ Processo nº TST-RRAg – 1000572-14.2017.5.02.0049 (DEJT 27.11.25).

² A Súmula 437 foi cancelada por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei nº 13.467/2017 (Resolução TST 225/2025 - DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025).

STF. Súmula 437: 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), inenunciável à negociação coletiva.

STF. Tema 1046: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

Entendimento do TST

Ao examinar o caso, a 8ª Turma do TST reafirmou a **centralidade da negociação coletiva** como instrumento legítimo de regulação das relações de trabalho, destacando que acordos e convenções coletivas resultam de processo democrático de diálogo entre entidades representativas, apto a adequar normas trabalhistas às especificidades setoriais.

O TST ressaltou, ainda, o entendimento das **Convenções nº 98 e nº 154 da Organização**

Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, as quais atribuem papel fundamental à negociação coletiva na fixação das condições de trabalho e emprego.

No plano constitucional, a decisão se ancora no **artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal**, que reconhece expressamente a validade das convenções e dos acordos coletivos de trabalho.

À luz desse arcabouço normativo, o Tribunal afastou a aplicação da Súmula nº 437, destacando que precedentes vinculantes do STF prevalecem sobre entendimentos sumulados de natureza persuasiva. O Colegiado aplicou a tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no **Tema 1046 da Repercussão Geral**.

O acórdão também enfatizou que a tese fixada pelo STF no julgamento do Tema 1046 tem aplicação imediata, inexistindo modulação de efeitos jurídicos.

Com base nesse entendimento, o TST conheceu o recurso, por contrariedade à tese vinculante firmada pelo STF no julgamento do Tema 1046 e, no mérito, **deu provimento para reconhecer a validade da norma coletiva que previu a redução de 30 minutos do intervalo intrajornada**, julgando improcedente o pedido de pagamento de 1 hora extraordinária, por concessão parcial do referido intervalo.

Aplicabilidade imediata do Tema 1046 do STF, independentemente do período do contrato de trabalho

Em face dessa decisão, o empregado opôs embargos de declaração, alegando omissão quanto à **aplicação do Tema 1046 do STF, especialmente no que se refere ao período anterior à Reforma Trabalhista**. A 8ª Turma do TST reconheceu a existência da omissão apontada, contudo esclareceu que o STF não modulou os efeitos da decisão firmada no **Tema 1046**, reafirmando a sua **aplicação cogente e imediata, independente do período de vigência do contrato de trabalho**³.

Assim, os embargos foram conhecidos e acolhidos apenas para sanar a omissão, com acréscimo de fundamentação, sem efeitos modificativos, **mantendo-se integralmente o resultado anteriormente proferido**, ou seja, a **validade da cláusula coletiva que reduziu o intervalo intrajornada para 30 minutos, afastando a condenação ao pagamento de horas extras**.

³ EDCiv-RRAg-1000572-14.2017.5.02.0049 (DEJT 23.04.26).

Impactos para Relações do Trabalho

A decisão contribui para o **fortalecimento da segurança jurídica** nas relações coletivas de trabalho ao:

- reforçar a prevalência do negociado sobre o legislado, nos limites constitucionais;
- conferir maior previsibilidade quanto à validade de cláusulas coletivas;
- reduzir riscos de passivos trabalhistas decorrentes da aplicação de entendimentos superados;
- valorizar a negociação coletiva como instrumento central de adaptação das normas trabalhistas às especificidades setoriais;
- afastar qualquer limitação temporal à aplicabilidade do Tema 1046 do STF, o qual alcança contratos em curso e normas coletivas anteriores à Reforma Trabalhista de 2017.