

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

REDUCTION OF RANGE INSIDE JOB FOR MEAL AND REST

Francisca Solange Honório De Moraes Scabelli¹, Ligia Bonete Prestes²

RESUMO: O intervalo intrajornada é o cerne de pesquisa deste artigo, em especial o § 4º, do artigo 71, da CLT, que foi inserido a partir da Lei nº 8.923/94. O referido artigo discorre sobre a questão do descanso para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho que exceda a seis horas consecutivas. Contudo o § 4º versa sobre a questão da redução intrajornada, tema de divergência entre especialistas do ramo de direito. O legislador ao acrescentar o § 4º, deixou de fazê-lo de forma minuciosa e esclarecedora, resultando assim em obscuridade sobre pontos extremamente relevantes, que dão margem a interpretações variadas e com isso levando ao crivo da justiça a solução para as lides apresentadas.

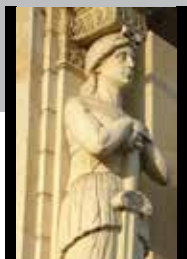
PALAVRAS-CHAVE: Intervalo. Intra-jornada. Redução., Repouso. Alimentação. Lide.

ABSTRACT: *The interval between work shifts is object of study of this course conclusion paperwork, in particular the § 4th, article 71, of CLT, which was inserted from law nº 8.923/94. This article discusses the question of rest and feeding during the working day which exceeds the six consecutive hours. However, § 4th focuses on the issue of reducing the interval between work shifts, theme of divergence between specialists of law. The legislator by adding the § 4th, stopped doing so thorough and enlightening, thus resulting obscurity about extremely relevant points, which give rise to varying interpretations and with this leading to the sieve of justice solution for disputes presented.*

KEYWORDS: Range. Inside Job. Reduction. Rest, Feed. Dispute.

¹ Aluna do Curso de Direito – Universidade Guarulhos - UnG

² Professora Orientadora – Curso de Direito – Universidade Guarulhos - UnG



Introdução

A redução do intervalo intrajornada para refeição ou descanso é o cerne da pesquisa, previsto no artigo 71, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como o estudo de sua aplicabilidade e consequências no direito trabalhista, que é assunto de vários questionamentos e grandes divergências, existentes e evidenciadas pela jurisprudência trabalhista.

A pesquisa enfatiza os dois intervalos de maior relevância para o estudo em questão, quais sejam: o intervalo interjornada e o intervalo intrajornada, este último analisando com mais ênfase por conta de sua aplicabilidade e consequências.

Serão apresentadas as consequências da violação do intervalo para refeição e descanso, antes e depois do surgimento da Lei nº 8.923/1994, que ao incluir o § 4º ao artigo 71, da CLT, implicou em controvérsias sobre a natureza salarial ou indenizatória do pagamento correspondente, pois deixou de considerar como mera infração administrativa a não concessão do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

Contudo tais controvérsias pareciam estar superadas quando o Tribunal Superior do Trabalho anunciou em 11/08/2003 a OJ 307, que determinou que a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implicaria no pagamento total do período correspondente, acrescendo-se de, *no mínimo*, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

As discussões e divergências que restaram na seara doutrinária, pareciam superadas, até que o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, por meio de uma de suas Seções de Dissídios Individuais (SBDI-1), em 1/03/2008, editou a OJ 354, que veio acalorar novamente a discussão sobre o assunto.

Porém, tal discussão também passou a ter outro foco, que seria a respeito da natureza jurídica da verba

decorrente da supressão do intervalo intrajornada, visto que o texto da OJ 354 delineou possuir natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Outra questão muito debatida entre os operadores do direito e ressaltada nesta pesquisa é sobre a questão da possibilidade ou não dos sindicatos estarem autorizados a negociarem acordos coletivos para redução do intervalo intrajornada, visto que o § 3º, do artigo 71, da CLT, estabelece que este ato seja de responsabilidade do Ministério do Trabalho, depois de ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho – SSMT, e verificadas algumas condições.

A OJ 342 da SEDI do TST, de 22/06/2004, corroborou neste mesmo sentido e fixou ser inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que suprimisse ou reduzisse o intervalo intrajornada, e no mesmo sentido concorda o Precedente Administrativo nº 63 do Ministério do Trabalho.

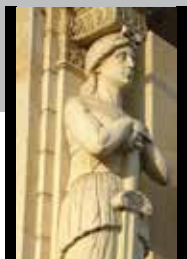
Sobre este assunto os doutrinadores se fundamentam no inciso XXVI, do art. 7º, da Constituição Federal, que elevou o grau de reconhecimento das normas coletivas, oriundas de negociações trabalhistas, envolvendo empregadores e sindicatos de trabalhadores.

Desse modo, entende-se que existindo acordo coletivo reduzindo a duração do intervalo, tal previsão deve ser respeitada, por refletir a vontade normativa coletiva, amparada expressamente na Carta Magna.

Ademais, é sumulado no E. Tribunal da 15ª Região de que é válido o pacto havido com entidade sindical, objetivando a redução do intervalo destinado ao descanso e refeição, (Súmula 22) editada pelo E. Tribunal do Trabalho, e em plena validade.

Intervalos para descanso

Amparados pela CLT, nos artigos 66 a 72, os intervalos foram criados com a finalidade de que os



trabalhadores *recuperassem as energias despendidas na jornada diária, como forma de evitar os problemas decorrentes da fadiga mental e física; como meio de propiciar ao trabalhador o contato com os seus familiares e com a sua comunidade; e a manutenção da capacidade de produção do trabalhador.*³

Durante os intervalos para descanso, que são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, o empregado não presta qualquer tipo de serviço ao empregador, e este não pode lhe exigir, nem tão pouco lhe constranger em caso de negativa por parte daquele. Esses períodos são destinados exclusivamente para que o trabalhador se alimente e/ou descanse.

Intervalo intrajornada

Os intervalos intrajornadas são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho para refeição e descanso e estão amparados pelo artigo 71 e seu § 1º, da CLT. O intervalo tem que ser de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas. Porém, para que o intervalo seja superior a duas horas, há a necessidade de um acordo escrito com o empregado, seja por intermédio de cláusula do contrato de trabalho ou termo separado, ou de contrato coletivo.

Na jornada de trabalho com até 04 horas não existe obrigatoriedade para a concessão de intervalo, porém se a duração do trabalho for de mais de seis horas, será concedido um intervalo de, no mínimo uma hora, e máximo até duas horas.

Para o trabalhador que laborar jornada entre quatro e seis horas, será obrigatório um intervalo de 15 minutos, e para quem trabalha no sistema de tempo parcial de cinco horas por dia será de 15 minutos e para os que laboram em horário noturno, das 22 às 5 horas, o intervalo é de uma hora e não de 52'30 segundos, pois o artigo 71, da CLT, não faz distinção nesse ponto, nem o artigo 73, da CLT, trata do tema.

O artigo 396, da CLT, tem uma visão voltada à mulher que esteja em fase de amamentação, concedendo a ela dois descansos especiais, de meia hora cada um, até que seu filho complete seis meses de idade.

Intervalo interjornada

O intervalo Interjornada foi desenvolvido para atender a necessidade que o empregado tem de descansar entre uma jornada e outra, diz respeito a um período mínimo de 11 horas de descanso, encontrando respaldo no artigo 5º, Lei nº 5.889/73 que é corroborada pelo artigo 66, da CLT, com natureza jurídica relativa ao período de descanso e não de hora extra, a lei interpreta como suspensão do contrato individual de trabalho, porque há a paralisação dos serviços, ocasionando ao empregador a desobrigação do pagamento dos salários.

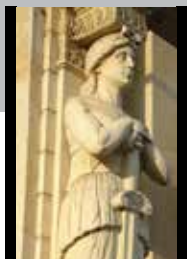
Para que o intervalo Interjornada seja respeitado é importante lembrar que durante o regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal só poderão ocorrer depois do efetivo descanso de 35 horas, ou seja, o empregado que tiver laborado até as 12 horas do sábado deverá descansar 11 horas equivalentes ao intervalo Interjornada, acrescida de 24 horas referente ao descanso semanal e só assim poderá voltar ao trabalho na segunda-feira.

Caso haja interrupção do intervalo, deverá ser considerado novo período de 11 horas a contar do término do trabalho, vez que as 11 horas determinadas neste instituto deverão ser consecutivas.

Da redução

A supressão do intervalo intrajornada, sendo ela parcial ou integral, passou a constituir ao empregador, além de uma infração administrativa (CLT, art.

³ Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti, *Direito do Trabalho*, p. 611



75), a obrigação de pagar ao empregado o valor correspondente as horas suprimidas, calculadas, conforme o artigo 71, § 4º, da CLT, com base na remuneração da hora normal de trabalho, acrescida de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

Quando a supressão do intervalo não implicar em continuidade da jornada de trabalho, do contrário, além da infração administrativa e do pagamento das horas extras acrescidas do terço constitucional, o empregador é obrigado a remunerar o empregado pelo período correspondente a não concessão do intervalo intrajornada, como se fosse horas extras - conforme redação do artigo 71, § 4º, da CLT. Assim sendo, fica o empregador obrigado a um duplo pagamento de horas extras, o primeiro referente ao trabalho em sobrejornada propriamente dito, e o segundo referente à supressão do intervalo intrajornada.

A doutrina faz referências de que a Lei 8.923/1994 teria, na verdade, criado a figura das “*horas extras fictas*”. Porém, tal divergência, mais tarde, restou-se superada pelo C. TST, (SDI-1), ao preconizar a OJ 307 e, em 14/03/2008, por meio de SDI (SBDI-1) publicou a OJ 354 esclarecendo possuir natureza salarial, repercutindo, por consequência, no cálculo das outras parcelas salariais, cuidando de novamente acender o debate acerca do tema.

Apenas o MTE é que pode reduzir o intervalo intrajornada, e não por meio de norma coletiva (§ 3º, do art. 71, da CLT). O intervalo intrajornada não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto a direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato e não está na esfera de negociação do sindicato, por se tratar de norma de ordem pública.

Redução ou supressão de intervalo não é a mesma coisa que redução ou compensação da jornada, pois o intervalo diz respeito à necessidade de descanso e alimentação. Logo, não se aplica o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, mas, o § 3º, do art. 71, da CLT.

Os intervalos disciplinados no artigo 71, da CLT não são computados na duração do trabalho, ou seja, são deduzidos da jornada normal de trabalho, não sendo considerados como tempo à disposição do empregador (§ 2º, do artigo 71, da CLT).

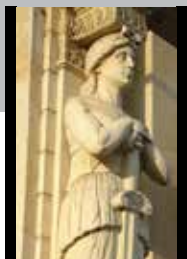
As pausas realizadas pelo empregado para atendimento de necessidades fisiológicas não serão, porém, deduzidas da jornada normal de trabalho, sendo computadas como tempo à disposição do empregador.

A Lei nº 8.923, de 27/07/94, acrescentou um parágrafo ao artigo 71, da CLT: “§ 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 cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho*”.

O legislador parece que andou na contramão com a nova lei, pois o objetivo principal sempre foi o de se conceder o intervalo ao empregado, a fim de proteger a integridade psicossomática do trabalhador, isto é, o Estado estabelecer regras para que o intervalo realmente fosse gozado, para que o empregado pudesse efetivamente descansar.

Dessa maneira, pode ocorrer de muito empregador exigir o trabalho durante o intervalo, pagando-o com o adicional de horas extras, pois há essa previsão na lei. Na prática, isso já vinha sendo observado nos processos trabalhistas, de se pagar como hora extra o intervalo não concedido, porém, deveria verificar a orientação da antiga Súmula 88 do TST, de que “*o desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa*”.

Em tese, o pagamento serve para desencorajar o empregador de exigir que o empregado trabalhe no intervalo intrajornada.



Da autorização legal para redução de Intervalo Intra-jornada

O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido, conforme prescreve o Artigo 71, § 3º, da CLT.

A autorização é prerrogativa exclusiva da DRT; porque o artigo 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não dispõe de espaço para dúvidas; e porque preferencialmente será a autoridade administrativa quem poderá aferir com exatidão as duas exigências formuladas pela norma, quanto ao refeitório e quanto à prestação de hora extraordinária.

Da validade do acordo coletivo para redução de Intervalo Intra-jornada.

A OJ 342 da SEDI do TST, de 22/06/2004, fixou ser *inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intra-jornada 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/88), infenso à negociação coletiva*⁴, no mesmo sentido concordou o Precedente Administrativo nº 63 do Ministério do Trabalho.

Porém há julgado em que o TST, mesmo diante da redução da duração do horário de intervalo intra-jornada, considera válida a negociação coletiva.

O MT, por intermédio da Portaria 42, de 28/3/2007, estabeleceu os requisitos para a redução do intervalo intra-jornada. Dessa maneira, não há nenhuma ilicitude na redução do intervalo intra-jornada desde que atendidas às exigências legais.

Desse modo, existindo acordo coletivo reduzindo a duração do intervalo, tal previsão deve ser respeitada, por refletir a vontade normativa coletiva, amparada expressamente na Carta Magna.

Acrescente-se que, o legislador constituinte,

ao determinar o prestígio a ser dado aos acordos e convenções coletivas, objetivou facilitar o entendimento direto entre as partes, de tal forma a permitir o afastamento gradual do Estado nas relações de trabalho.

Do cumprimento do dispositivo legal que autoriza a redução de Intervalo Intra-jornada.

Prescreve a norma legal no artigo 71, § 3º, da CLT, que o limite de 01 (uma) hora para refeição e descanso poderá ser reduzido por ato do MTE e Previdência Social, 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.

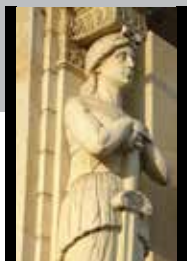
Do procedimento para redução de Intervalo Intra-jornada editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Dentro de sua competência o MTE editou a portaria nº 42, para disciplinar a tramitação do procedimento a ser seguido para redução de intervalo intra-jornada e atendidos os pressupostos da referida portaria cabe aos acordantes depositar a avença junto ao próprio MTE ou por delegação nas antigas DRT's.

Cumpridas todas essas etapas, a empresa estará autorizada legalmente a usufruir da redução do intervalo intra-jornada destinado à refeição e descanso, conforme o prescrito pelo Artigo 71, § 3º, da CLT.

Verifica-se que o Ministério do Trabalho e Emprego, cumprindo as atribuições que a Lei lhe conferiu, disciplinou o trâmite para redução de intervalo intra-jornada, delegando às partes, sindicatos e empresas, as atribuições necessárias para tal fim,

⁴ Homero Batista Mateus da Silva. *Curso de direito do trabalho aplicado – jornadas e pausas*. p. 155



por meio de acordo coletivo, observadas as exigências legais.

No entanto, reservou-se o referido Órgão, ao direito de fiscalizar a qualquer tempo as condições de trabalho, verificando se atendem o disposto em Lei, podendo, também cancelar a qualquer tempo a autorização concedida.

Da limitação dos minutos restantes

Existe entendimento que nos casos em que se pleiteie perante a Justiça horas extras relativas ao período de refeição e descanso não gozados, essas deverão se restringir apenas ao período de 30 minutos não concedidos, sob pena de enriquecimento ilícito.

Da validade do acordo coletivo para aumento de Intervalo Intrajornada.

O limite máximo de duas horas para o intervalo intrajornada pode ser aumentado, desde que a empresa esteja respalda pela existência de acordo escrito, convenção coletiva ou contrato escrito.

Essa foi a decisão tomada pelos ministros integrantes da 1ª Turma do TST que, por unanimidade, acompanharam o voto da relatora, Ministra Dora Maria da Costa, que deu provimento ao recurso interposto pela empresa Gethal Amazonas S/A.

Considerações Finais

A redução do intervalo intrajornada para refeição ou descanso, bem como sua aplicabilidade e consequências, é tema de grande controvérsia entre os operadores do direito depois da inserção do § 4º, ao artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Determinado pela legislação, o intervalo intrajornada foi criado como medida de prevenção à saúde do trabalhador. É um repouso concedido dentro da jornada diária de trabalho que é destinado

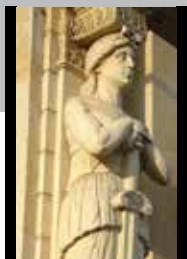
a recomposição física e mental do trabalhador, por intermédio da alimentação adequada e o descanso a fim de evitar riscos decorrentes de acidente de trabalho.

Como regra, o intervalo intrajornada é tido como suspensão do contrato de trabalho, existindo a paralisação de serviços pelo empregado, sem qualquer obrigatoriedade de pagamento pelo empregador.

Até a entrada da Lei nº 8.923/1994, prevaleceu o entendimento de que o desrespeito ao intervalo para refeição e descanso era meramente uma irregularidade administrativa, porém com a inserção do § 4º, ao artigo 71 da CLT, a supressão do intervalo intrajornada, sendo ela parcial ou integral, passou a constituir ao empregador, **além de uma infração administrativa (CLT, art. 75), a obrigação de pagar ao empregado o valor correspondente às horas suprimidas**, calculadas, conforme o artigo 71, § 4º, da CLT, com base na remuneração da hora normal de trabalho, acrescida de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada é entendida pela corrente majoritária de doutrinadores que, além das penalidades estabelecidas pela OJ 307 (*“pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”*), fica evidenciado na OJ 354 que (*“... quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais”*) e com embasamento nestas palavras, defendem a incidência de reflexos, como pagamento das incidências em férias mais 1/3, 13º salários, FGTS mais 40%, aviso prévio e nos DSR's e feriados.

Outra questão muito debatida é referente à permissão ou não da redução do período de refeição e descanso, e a quem é atribuída tal capacidade legal para autorizar, o texto do artigo 71, § 3º, da CLT, é que traduz os motivos para resposta e dúvidas,



quando discorre a respeito de que “(..o limite mínimo de 01 (uma) hora para repouso ou refeição podrá ser reduzido..)” e em contrapartida atribui a capacidade legal de autorizar ao Ministro do Trabalho.

A grande divergência está justamente sobre a capacidade dos Sindicatos poderem negociar com empregadores e empregados a respeito da redução do intervalo intrajornada, porém há julgado em que o TST, mesmo diante da duração do horário de intervalo intrajornada, considera válida a negociação coletiva, pois a atual Constituição Federal elevou o grau de reconhecimento das normas coletivas oriundas de negociações trabalhistas, envolvendo empregadores e sindicatos de trabalhadores (inciso XXVI, do art. 7º, da Constituição Federal).

E, posteriormente, a Súmula 22 veio no sentido de ratificar esse entendimento, considerando “*válida a pactuação havida com a entidade sindical, objetivando a redução do intervalo destinado ao descanso e refeição*”.

É importante ressaltar que no artigo 71, *caput*, da CLT, além da redução também prevê o aumento do intervalo intrajornada para refeição e descanso. O próprio artigo já traduz a autorização de acordo escrito ou contrato coletivo, para as situações em que o intervalo para refeição e descanso ultrapassar a 02 (duas) horas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. Atualizado por Eduardo Carrion. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTI, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do trabalho**. Tomo I. 4. ed. São Paulo: Lumen Junis, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à C.L.T.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 2: jornadas e pausas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.