

## A SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA E SUA LEGALIDADE

Renee Camargo Ribeiro

Advogado – Pós Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

18/08/2009

A seguir um comentário quanto à redução do intervalo, ou seja, a natureza jurídica da verba decorrente da supressão do intervalo intrajornada, aludida pelo artigo 71, § 4º, da CLT, bem como aquela aludida pelo mesmo artigo em seu § 3º:

O intervalo para refeição e descanso só pode ser reduzido por ato do ministro do Trabalho e desde que ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho e verificado que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios. A redução ainda depende da situação trabalhista dos respectivos empregados, que não deverão estar sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, conforme parágrafo 3º, do art. 71, da CLT.

Assim, a empresa só poderia implementar a redução do intervalo intrajornada, requerida pelos seus empregados, se observar as providências indicadas na Portaria MTb 3.116, a saber:

*a) apresentar justificativa técnica para o pedido da redução;*

*b) juntar acordo coletivo de trabalho, com prova do registro na Delegacia Regional do Trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical, quanto à redução do intervalo intrajornada;*

*c) manter jornada de trabalho de modo que seus empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado (é proibido realizar jornada extraordinária). O Ministério do Trabalho e Emprego, antes de conceder a autorização, fiscaliza a empresa e solicita a apresentação dos cartões de ponto dos empregados para verificar se não há prorrogações de jornada de trabalho;*

*d) manter refeitório organizado, de acordo com a NR-24, da Portaria 3.214/78, e em funcionamento adequado quanto à sua localização e capacidade de rotatividade (a nutricionista responsável deve elaborar documento com estas informações e a empresa deve anexar a Carteira Profissional dela e mais o cardápio mensal oferecido aos empregados). Portanto, a empresa deve ter em seu quadro de funcionários, uma nutricionista;*

*e) garantir aos empregados alimentação gratuita ou a preços acessíveis e refeições balanceadas e preparadas sob a supervisão de nutricionista (além dos documentos supracitados, a empresa deve apresentar uma declaração do valor cobrado mensalmente dos empregados e para o convênio com o Programa de Alimentação ao Trabalhador, se houver);*

f) apresentar o PCMSO, juntamente com uma declaração do médico do trabalho sobre como é conduzido o PCMSO na filial da empresa e a Carteira de Trabalho do referido médico;

g) apresentar laudo de avaliação ambiental feito pelo engenheiro de segurança do trabalho, que tem a obrigação de mantê-lo atualizado anualmente para efeito de fiscalização.

Desta forma, a empresa só poderia adotar o intervalo para refeição e descanso de 30 (trinta) minutos após a concessão de autorização pela Delegacia Regional do Trabalho, não bastando a existência de mero acordo entre as partes ou mesmo acordo coletivo de trabalho para autorizar a adoção da medida, conforme previsto no artigo 71, parágrafo 3º, da CLT combinado com a Portaria 3.116, da MTE.

Ao contrário disto, cumpre destacar que a JURISPRUDENCIA UNIFORME do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO é no sentido de considerar inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva estabelecendo a redução do intervalo intrajornada, consoante se vê na Orientação Jurisprudencial 342, da Seção Especializada em Dissídios Individuais: "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".

Posta assim a questão, é de se dizer que com o advento da Lei n.º 8.923/1994, ao incluir o parágrafo quarto ao artigo 71 da CLT, deixou de considerar como mera infração administrativa a não concessão do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

Desse modo, a usurpação do intervalo intrajornada, seja ele parcial ou integral, passou a acarretar ao empregador, além de uma infração administrativa (CLT, art. 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%. Isso quando a supressão do intervalo não implicar em extensão da jornada de trabalho, caso contrário, além da infração administrativa e do pagamento das horas extras acrescidas do terço constitucional, o empregador é obrigado a “remunerar” (conforme redação do artigo 71, §4º, da CLT) o empregado pelo período corresponde a não concessão do intervalo intrajornada, como se fosse horas extras. Dessa maneira, fica o empregador obrigado a um duplo pagamento de horas extras, o primeiro referente ao labor em sobrejornada propriamente dito, e o segundo atinente à supressão do intervalo intrajornada.

Daí o porquê da doutrina dizer que a Lei 8.923/1994 teria, na verdade, criado a figura das “horas extras fictas”.

Contudo, tal divergência, mais tarde, restou superada pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, por meio de uma de suas Seções de Dissídios Individuais (SDI-1), ao preconizar a Orientação Jurisprudencial n.º. 307, *in verbis*:

**INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI N. 8.923/1994.** Após a edição da Lei n. 8923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para

repouso e alimentação, 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). (Inserido em 11-8-2003).

A partir disso, portanto, sedimentou-se o entendimento de que a violação do intervalo: a) gera infração administrativa para o empregador (CLT, art. 75); b) não causa nenhuma repercussão financeira para o trabalhador anteriormente a Lei 8.923/1994 (Súmula n.º 88 e OJ n.º 307 do TST); c) gera para o empregado, após a Lei 8.923/1994, o direito de receber a totalidade do tempo correspondente ao intervalo, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (OJ n.º 307 e artigo 71, §4º, da CLT – redação dada pela Lei 8.923/1994).

Assim sendo, as divergências que ainda assolavam no campo doutrinário, na jurisprudência pareciam ter sido depostas, nada mais havendo que se discutir, até que, no dia 14 de março de 2008, o mesmo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, novamente por meio de uma de suas Seções de Dissídios Individuais (SBDI-1), fez publicar nova Orientação Jurisprudencial, agora especificamente a respeito da natureza jurídica da verba decorrente da supressão do intervalo intrajornada, cuidando de novamente acender o debate acerca do tema.

Vejamos o teor da referida Orientação Jurisprudencial:

*N.º 354 - INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n.º 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.*

Portanto, a despeito do entendimento sumulado pela Colenda Corte, esta não roborou na melhor interpretação ao artigo 71, §4º da CLT, pois a não concessão do intervalo intrajornada pelo empregador (de 1 hora e máximo de 2h, se a jornada exceder a 6h/dia; ou de 15 minutos, se a jornada for de 4h a 6h diárias) implica na “indenização” e não na “remuneração” do período desrespeitado.

Anote-se, *a priori*, a diferença entre os conceitos “duração do trabalho” e “jornada de trabalho”. Tal indagação se reveste de eminente importância, haja vista que os intervalos intrajornadas integram a jornada (ou duração diária) de trabalho do trabalhador, e como tal, quando não concedidas, estendem tal período temporal, oportunidade em que, achou por bem o ordenamento jurídico laboral, aplicar o mesmo regime jurídico concernente ao da jornada extraordinária.

A expressão “duração de trabalho” tem noção muito mais ampla do que a de “jornada de trabalho”. Enquanto aquela se refere ao lapso de tempo que compreende todo o contrato do obreiro, esta somente cuida do lapso temporal correspondente ao período diário em que o trabalhador se posta em disponibilidade perante seu empregador.

Assim, correto é se falar em duração diária (ou jornada), duração semanal, duração mensal e até mesmo duração anual do trabalho.

Dessa forma, o Direito do Trabalho, preocupado com a segurança e a saúde física e mental do trabalhador, proporciona-lhe, após o transcurso de certo período, um descanso, que é usufruído dentro da jornada (duração diária do trabalho). Daí surge os famigerados intervalos intrajornadas para descanso e alimentação, previsto no artigo 71 da CLT.

Nota-se, assim, que a exigência de referidos intervalos visa coibir a exaustão física e mental do trabalhador, prevenindo-se acidentes ou doenças do trabalho, além de permitir ao empregado realizar sua refeição. Trata-se, isso sim, de norma de ordem pública, relativa à segurança e saúde do trabalhador.

Segundo o Ministro Maurício Godinho Delgado, *“a relevância dos intervalos tem crescido ao longo da evolução do Direito do Trabalho. A intensificação de suas relações com matérias relativas à profilaxia dos riscos ambientais do trabalho tem elevado sua importância nesse ramo jurídico especializado.”* (GODINHO, Maurício Delgado. Pág. 920)

Somente por tais argumentos, já seria imperioso destacar a natureza indenizatória da verba decorrente da supressão do intervalo intrajornada.

Contudo, vale ainda dizer que, justamente em razão desse aspecto, o art. 71 da CLT prevê que: a) não será obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação se a duração do trabalho contínuo não exceder de 4h; b) será obrigatória a concessão de um intervalo de 15min para repouso ou alimentação se a duração do trabalho contínuo exceder de 4h, mas não ultrapassar 6h (CLT, art. 71, § 1º); c) será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1h e máximo de 2h para repouso ou alimentação se a duração do trabalho contínuo exceder de 6h (CLT, art. 71, *caput*). Nessa última hipótese, o intervalo:

- máximo poderá ser superior a 2h se assim for ajustado em acordo individual escrito, ou em convenção ou acordo coletivo de trabalho (CLT, art. 71, *caput*). [1]
- mínimo poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando: a) se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios; e b) os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (CLT, art. 71, § 3º).

Assim, ter-se-á por violado o intervalo intrajornada:

- a) pela não-concessão do tempo legal (OJ SBDI-1 n. 307);
- b) pela concessão parcial do tempo legal (OJ SBDI-1 n. 307); e,
- c) pela concessão total do tempo legal, mas de forma fracionada.

Verifica-se que, somente a concessão de forma única do tempo de intervalo condiz coma disciplina do intervalo intrajornada. Isso se deve em razão dos objetivos perseguidos pelo instituto, quais sejam, a segurança e a saúde física e mental do trabalhador. Ora, tivesse o legislador a vontade de dar ao artigo 71,§4º, da CLT, um caráter remuneratório, teria ele

levado em consideração os casos em que o trabalhador usufrui parcialmente do intervalo, porém, assim não o fez.

Registre-se, ainda, por oportuno, que o cômputo da jornada (duração diária) de trabalho inclui tanto o tempo efetivo de trabalho, quanto o período em que o obreiro permanece à disposição do empregador, mesmo que não haja prestação de serviço. Nessa última hipótese é que se insere os intervalos intrajornadas. O critério adotado para o cômputo de tais intervalos constitui a regra geral em nosso ordenamento jurídico trabalhista, a fim de, novamente, zelar pela segurança e saúde física e mental do trabalhador.

Por todo o exposto é que o professor e Ministro Maurício Godinho, assim nos elucida: *“intervalos e jornada, hoje, não se 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 contrato 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.”* (GODINHO, Maurício Delgado. Pág. 920/921)

Não obstante o artigo 71, §4º, da CLT tenha se referido a “remuneração” do período corresponde a não concessão do intervalo intrajornada, o fato é que não há que se falar em “remunerar” o serviço prestado, como ocorre, por exemplo, na jornada extraordinária, mas sim de “indenizar” uma **OBRIGAÇÃO DE FAZER IMPOSTA AO EMPREGADOR**, visando a recompor um **DIREITO** do empregador que lhe foi suprimido, qual seja, a lesão a sua integridade física e mental. Mesmo porque, não há atividade laboral durante o período em que o trabalhador goza do intervalo intrajornada.

Assim, tal indenização tem um intuito nitidamente coercitivo, isto é, visa muito mais coibir inobservâncias futuras do tempo de intervalo para repouso e alimentação, do que “remunerar” o empregado pelo serviço prestado.

Nesse sentido a jurisprudência:

**HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. REFLEXOS.**

*O entendimento desta Relatora é no sentido de que a redução do intervalo para repouso e alimentação não comporta reflexos, dada a flagrante natureza indenizatória da penalidade prevista no artigo 71, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. É que a previsão contida no dispositivo em comento tem a finalidade precípua de penalizar o empregador pelo não cumprimento de norma relativa à saúde do empregado e não de contraprestação por eventual labor em regime extraordinário. Patente, pois, o caráter nitidamente indenizatório.*

*(Decisão por unanimidade, acompanhada pelos Juízes Eurico Cruz Neto e José Pitas)*

*(TRT15ª região – R.O. n.º 02815-2005-129-15-00-4 – 6ª Turma – 12ª Câmara – julgado em 21/09/2007)*

**INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT.** O objetivo do intervalo mínimo de uma hora, previsto no caput do art. 71 da CLT, é garantir ao trabalhador a recuperação do desgaste físico e mental pelo trabalho contínuo superior a seis horas, e assegurar-lhe maior segurança contra os riscos e menor prejuízo à saúde, sendo vedada a sua não concessão ou concessão apenas parcial, situação em que, verificada, atrai a condenação do período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50%, conforme pacificado na OJ nº 307 da SBDI-1 do TST. Entretanto, a rubrica em questão não

*remunera trabalho e, diante de sua natureza indenizatória, não gera incidências reflexas. Recurso patronal provido parcialmente, por maioria.*

*(TRT24ª região – R.O. n.º 00064/2007-007-24-00-9 - 1ª Turma – Julgado em 19/10/2007)*

**INTERVALO INTRAJORNADA - § 4º DO ARTIGO 71 DA CLT - NATUREZA JURÍDICA**

*É entendimento da 12ª Câmara, adotado por este Relator, que o valor atribuído a intervalo intrajornada tem natureza indenizatória, uma vez que não se refere a sobrejornada, mas a infração. É nesse sentido, também, o doutrinador CARRION, Valentim, 1931 - Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 30ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 128:*

*“Anteriormente à vigência do § 4º entendia-se que a violação na fixação dos intervalos apenas acarretava multa administrativa singular (Süssekind, Comentários). A norma atual prevê indenização para quem não usufrui intervalo; é indenização e não remuneração por inexistência de prestação de trabalho”.*

*(TRT15ª região – R.O. n.º 00228-2005-087-15-00-3 – 6ª Turma – 12ª Câmara – Julgado em 22/08/2008)*

**HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. REFLEXOS.**

*O entendimento desta Relatora é no sentido de que a redução do intervalo para repouso e alimentação não comporta reflexos, dada a flagrante natureza indenizatória da penalidade prevista no artigo 71, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. É que a previsão contida no dispositivo em comento tem a finalidade precípua de penalizar o empregador pelo não cumprimento de norma relativa à saúde do empregado e não de contraprestação por eventual labor em regime extraordinário. Patente, pois, o caráter nitidamente indenizatório. (Decisão por unanimidade, acompanhada pelos Juízes Eurico Cruz Neto e José Pitas)*

*(TRT15ª região – R.O. n.º 02815-2005-129-15-00-4 – 6ª Turma – 12ª Câmara – julgado em 21/09/2007)*

**INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT.** *O objetivo do intervalo mínimo de uma hora, previsto no caput do art. 71 da CLT, é garantir ao trabalhador a recuperação do desgaste físico e mental pelo trabalho contínuo superior a seis horas, e assegurar-lhe maior segurança contra os riscos e menor prejuízo à saúde, sendo vedada a sua não concessão ou concessão apenas parcial, situação em que, verificada, atrai a condenação do período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50%, conforme pacificado na OJ nº 307 da SBDI-1 do TST. Entretanto, a rubrica em questão não remunera trabalho e, diante de sua natureza indenizatória, não gera incidências reflexas. Recurso patronal provido parcialmente, por maioria.*

*(TRT24ª região – R.O. n.º 00064/2007-007-24-00-9 - 1ª Turma – Julgado em 19/10/2007)*

**INTERVALO INTRAJORNADA - § 4º DO ARTIGO 71 DA CLT - NATUREZA JURÍDICA**

*É entendimento da 12ª Câmara, adotado por este Relator, que o valor atribuído a intervalo intrajornada tem natureza indenizatória, uma vez que não se refere a sobrejornada, mas a infração. É nesse sentido, também, o doutrinador CARRION, Valentim, 1931 - Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 30ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 128:*

*“Anteriormente à vigência do § 4º entendia-se que a violação na fixação dos intervalos apenas acarretava multa administrativa singular (Süssekind, Comentários). A norma atual prevê indenização para quem não usufrui intervalo; é indenização e não remuneração por inexistência de prestação de trabalho”.*

*(TRT15ª região – R.O. n.º 00228-2005-087-15-00-3 – 6ª Turma – 12ª Câmara – Julgado em 22/08/2008)*

**A natureza indenizatória do art. 71, §4º, da CLT, fica um tanto mais evidente quando vislumbramos a hipótese em que a não concessão do intervalo intrajornada não acarreta a sobrejornada. É que,**

**nesse caso, o obreiro fará jus, mesmo assim, ao pagamento da respectiva hora acrescida de 50%, conforme o artigo 71, §4º, da CLT.**

**Em outro sentido, a Egrégia 2ª Turma manifesta-se contrariamente, aduzindo a natureza salarial dessa verba, conforme se infere do aresto que segue:**

*“INTERVALO INTRAJORNADA. TEMPO SUPRIMIDO. NATUREZA SALARIAL. Se a supressão do intervalo intrajornada, que objetiva repor as energias pelo empregado, importa, a teor do art. 71, § 4º, da CLT, pagamento de labor extra, sua natureza jurídica, segundo entendimento da maioria da E. 2ª Turma do E. TRT da 9ª Região, é salarial (§ 2º do art. 59 da CLT, que alude a "acréscimo de salário" em caso de extras)”*

**Como se vê, a matéria continua polêmica, não tendo sido objeto de uniformização, ainda, pelo C. TST. Parece-me razoável concluir, entretanto, ser majoritária a corrente que preconiza pela natureza apenas indenizatória do valor pago pela irregular fruição do intervalo intrajornada. Desse modo, não gerando quaisquer repercussões em outras verbas.**

**Em suma, o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT (Lei 8.923/94) criou a figura das horas extras fictas, de modo que a supressão do intervalo intrajornada gera ao empregador a obrigação de pagar ao empregado o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.**

**Entendo por fim, a verba oriunda da supressão do intervalo intrajornada se presta muito mais à profilaxia da segurança e saúde física e mental do trabalhador, recompondo um direito do empregador que lhe foi suprimido, do que a contraprestação de um serviço prestado pelo trabalhador, razão pela qual referida verba não pode servir de base de cálculo para a contribuição previdenciária, dada a sua nítida natureza indenizatória.**