

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

MÁRCIA ELIANE FONTANA

INTERVALOS INTRAJORNADAS

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO

2009

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

MÁRCIA ELIANE FONTANA

INTERVALOS INTRAJORNADAS

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito das Relações Sociais e subárea de concentração Direito do Trabalho, sob a orientação do professor doutor Renato Rua de Almeida.

SÃO PAULO

2009

Banca Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a meus pais Herminia e Vitor, a meu marido Roberto e a minha filha Stephanie, tentando compensar as horas que os privei do meu convívio para que pudesse concluir meu objetivo.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de externar meu mais profundo agradecimento ao meu orientador, o professor doutor Renato Rua de Almeida, pela sua atenção e dedicação, desde o meu ingresso neste mestrado, como também a minha sogra, doutora Flora Maria Borelli Gonçalves, por quem tenho imensa admiração e respeito.

RESUMO

Este trabalho tem por objeto de estudo os intervalos intrajornadas no direito do trabalho brasileiro. Faz-se uma reflexão em torno dos intervalos para que haja harmonia entre a força despendida pelo empregado e os resultados pretendidos pelo empregador sempre tendo em conta a intervenção do Estado para cumprir os direitos elencados constitucionalmente e assim proteger a saúde do trabalhador. O método de abordagem utilizado será o indutivo porque parte do particular para o geral. A pesquisa a ser desenvolvida é a bibliográfica. Ressalte-se que o intervalo intrajornada tem a finalidade da recomposição física e mental do trabalhador. Assim, entende-se que o intervalo intrajornada constitui-se em 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), inafiançável à negociação coletiva.

PALAVRAS CHAVE: Intervalos intrajornadas. Saúde. Segurança. Trabalhador.

ABSTRACT

The study object of the current work is the intervals of intra-day's work under the Brazilian labor law. An analysis on intervals is carried out with the purposes of having harmony between the force spent by worker and the results desired by employer, taking always into account the intervention by the State in order to grant the accomplishment of constitutional rights and, therefore, to protect worker's health. The approach method to be adopted herein shall be inductive in view of the fact it advances from particular to general grounds. The research to be developed shall be bibliographical. It shall be highlighted that the employee's mental and physical recovery is the purpose of the interval of the intra-day's work. Hence, it is understood that the interval of the intra-day's work is deemed to be condition of hygiene, health and safety to the employee, which is guaranteed by rules of public policy nature (article 71 of CLT – Brazilian Labor Act - and article 7th, XXII, of the CF/88 – *1988 Brazilian Federal Constitution*) and contrary to collective agreement.

KEY WORDS: Interval of Intra-Day's Works. Health. Security. Employee.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – DURAÇÃO DO TRABALHO – JORNADA	15
1.1. Introdução	15
1.2. Antecedentes históricos da jornada de trabalho	17
1.3. Previsão Constitucional	23
1.4. Intervalos Intrajornada - Direito Indisponível	28
CAPÍTULO 2 – DA DURAÇÃO DO TRABALHO	33
2.1. Duração do Trabalho	33
2.2. Jornada de Trabalho	39
2.2.1. Conceito	39
2.2.2. Composição da Jornada de Trabalho	40
2.2.3. Natureza das normas sobre jornada de trabalho	46
2.2.4. Modalidades de Jornada de Trabalho	48

2.2.5. Jornadas Especiais de Trabalho	54
2.2.6. Jornada Extraordinária	59
2.3. Trabalho em Tempo Parcial	64
2.4. Jornada Noturna	66
CAPÍTULO 3 - INTERVALOS TRABALHISTAS	69
3.1. Introdução	69
3.2. Possibilidades e limites da flexibilização dos intervalos	70
3.3. Modalidades de Intervalos Trabalhistas	77
3.3.1. Intervalos interjornadas	80
3.3.2. Intervalos intrajornadas	84
CAPÍTULO 4 – INTERVALOS NA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	87
4.1. Considerações iniciais	87
4.2. Dos intervalos não-remunerados (intervalos)	88
4.2.1. Intervalos Interjornadas	88
4.2.2. Intervalos Intrajornadas	88
4.2.3. Serviços dos jornalistas	90

4.2.4. Serviços dos operadores cinematográficos	90
4.2.5. Serviços de telefonia	91
4.2.6. Serviços dos cabineiros e ferroviários	91
4.3. Dos intervalos remunerados (repouso e feriados)	91
4.3.1. Repouso Semanal remunerado	92
4.3.2. Feriados oficiais e religiosos	93
4.3.3. Férias anuais	94
4.3.4. Bancários	94
4.3.5. Amamentação	95
4.3.6. Mecanografia e digitação	95
4.4. Outras espécies	95
CAPÍTULO 5 – INTERVALOS INTRAJORNADAS	97
5.1. A disciplina do artigo 71 da CLT	97
5.2. Fundamentos para o intervalo intrajornada	99
5.3. Supressão do intervalo	101
5.4. Intervalos X Saúde no ambiente de trabalho	105
5.5. Natureza Jurídica	107

CONCLUSÃO	111
BIBLIOGRAFIA	113
ANEXO	118

INTRODUÇÃO

Ao garantir aos trabalhadores a concessão de intervalos intrajornadas, previsto no art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o legislador visou preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, mediante a recomposição física e mental, evitando a fadiga e, conseqüentemente, acidentes do trabalho.

As normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador possuem caráter imperativo, visando à proteção do hipossuficiente, em oposição ao princípio da autonomia.

Várias empresas reduzem os intervalos intrajornadas com fundamento em convenções ou acordos coletivos sem a autorização do Ministério do Trabalho contrariando o § 3º, do Art.71, da CLT.

Pode ocorrer a flexibilização do intervalo intrajornada, conforme o parágrafo 3º, do Art. 71, da CLT, através de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, por ato das Delegacias Regionais do Trabalho, desde que se atenda aos requisitos traçados na Portaria nº 3.116/1989, dentre os quais a organização de refeitórios e a não submissão dos empregados ao período de sobrejornada.

Existe posicionamento de não flexibilizar o referido intervalo intrajornada, por entender ser uma norma de higiene, medicina e segurança do trabalho, sendo

um direito indisponível e infenso à negociação coletiva (Orientação Jurisprudencial nº 342, da Seção de Dissídios Individuais - Subseção I, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST).

A redução do intervalo só é admitida mediante negociação coletiva com assistência do Ministério do Trabalho, ao qual cabe verificar se a empresa atende integralmente as exigências legais em relação à organização dos refeitórios e ao cumprimento do regime de trabalho legal.

Dessa forma, a primeira parte do presente trabalho será dedicada à análise histórica da jornada de trabalho e sua previsão constitucional como também sua relevância como direito indisponível. Essa tarefa preliminar terá com objetivo verificar se o trabalhador, quando inserido no ambiente laboral tem preservado seu horário de trabalho para garantir sua dignidade como ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica.

No segundo capítulo, será abordado detalhadamente o estudo da duração de trabalho.

Já do terceiro ao quinto tópico desta dissertação são mencionados os traços típicos e específicos dos intervalos como também o estudo aprofundado do intervalo intrajornada e o direito comparado.

Oportuno ressaltar que a finalidade do presente estudo não é fornecer soluções terminadas sobre o assunto. Pelo contrário, o Direito do Trabalho como

ciências jurídicas e sociais apresentam uma infinidade de respostas conforme a realidade fática apresentada, impossibilitando a existência de uma única resposta correta.

O estudo aqui apresentado encontra embasamento na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, na doutrina, apropriando-se da experiência de outro país, no caso Portugal, que possui legislação avançada sobre o tema, nas Orientações Jurisprudenciais e Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

CAPÍTULO 1 – DURAÇÃO DO TRABALHO – JORNADA

1.1. Introdução

O tempo de permanência do empregado à disposição do empregador sempre teve relevante importância na esfera laboral. Convém destacar que até fins do Século XIX haviam jornadas de 12 (doze), 14 (quatorze) e até 16 (dezesesseis) horas.

Como decorrência desse fato surge a Convenção nº. 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1919 que tratou da limitação geral do trabalho na indústria. Estabeleceu jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais, inclusive para o trabalho em turnos de revezamento. Essa Convenção estabeleceu a possibilidade de existirem diferentes peculiaridades na fixação de horário de trabalho em diversos países.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social e buscar soluções nas condições de trabalho no mundo.

No Brasil, a duração normal do trabalho, prevista no art. 7º, inciso XIII, da Constituição, é de 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Disciplina o art.7º da CF que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) XIII – *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.*”

A duração do trabalho é baseada no tempo de serviço efetivo do trabalhador. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressamente consignada (CLT, art.4º, caput).

Algumas categorias profissionais, em decorrência de peculiaridades inerentes às mesmas, estão sujeitas à duração reduzida do trabalho, como, por exemplo, bancários, jornalistas, telefonistas.

É costumeiro tratar como duração do trabalho aquilo que, na verdade, visa a assegurar ao empregado um equilíbrio racional entre o tempo de atividade para a empresa e o de repouso pessoal. Trata-se do desgaste e a restauração da fonte orgânica de energia.

No intento de proteger a saúde e a personalidade do trabalhador contra a exploração de suas forças, a Constituição mantém numa das bases do direito

trabalhista, a fixação da duração máxima da jornada de trabalho tendo como fundamento fator biológico, que se destina a eliminar o cansaço decorrente do trabalho; social, ensejando o convívio social e familiar e a prática de atividades recreativas; e econômico, que contribui para aumentar o rendimento do trabalho e conseqüentemente aprimorar a produção, enquanto igualmente serve para restringir o desemprego.

Importa aduzir que as normas relativas à limitação da duração do trabalho são imperativas, de ordem pública, não sendo possível aos particulares afastar sua incidência. Constitui norma legal de caráter cogente, passível de alteração somente nos casos previstos na legislação.

1.2. Antecedentes históricos da jornada de trabalho

Não se pode compreender a história da jornada de trabalho sem buscar explicações nas idéias políticas e econômicas e nos movimentos sociais.

Na primeira metade do século XIX é que foi caracterizada a exploração do trabalho humano fazendo com que os trabalhadores criassem uniões e sindicatos para a defesa de seus interesses.

Segundo Arnaldo Süssekind “*a partir de 1830, as trade-unions, inspiradas na Inglaterra por Owen, iniciaram movimento operário objetivando a fixação do dia de trabalho em oito horas. Na França e na Alemanha, por sua vez, o movimento operário organizava-se, advogando a intervenção do Estado nas relações entre patrões e empregados, a fim de impedir a exploração do homem pelo abuso do poder econômico.*

*Somente em 1847, aprovou o Parlamento inglês, sob a direção de Ashley, a primeira lei impondo um limite imperativo à vontade do patrão e do operário, ao fixar em dez horas o máximo da jornada de trabalho. Em 1848, a França seguia o exemplo inglês, estabelecendo em dez horas a jornada máxima de trabalho em Paris e, em onze horas, nas demais províncias”.*¹

Mais ou menos na mesma época outros países como Suíça (1877), fixou a jornada em 11 horas, a Áustria (1885), em 10 horas, os Estados Unidos (1868), em 8 horas no serviço público federal, a Rússia (1887), em 10 horas, e a Austrália (1901), em 8 horas.

¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997, V.II, P.783.

No fim do século passado, já existia a sensibilidade da necessidade de limitar o tempo diário de trabalho, o que ainda não havia sido convertido em lei. Foi nesse momento que a Igreja, através do Papa Leão XIII, publicou em 1891 a Encíclica "Rerum Novarum", declarando que não deve o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças o permitem.

No início deste século a jornada de 8(oito) horas foi se propagando fazendo com que alguns países a adotassem como por exemplo a Suécia, o Uruguai e a França (somente para minas e arsenais da Marinha) em 1915, o Equador em 1916, a Rússia, a Finlândia e o México em 1917, a Alemanha (para mineiros e industriários em 1918 e para os demais empregados em 1919) e a Itália (para ferroviários, marítimos e rodoviários) e a Inglaterra em 1919.

De acordo com Süsskind *“a possibilidade de se dar uma solução internacional ao problema da duração do trabalho, que havia sido tentada na Conferência de Berlim de 1890 e reiterada nas de Berna de 1905, 1906 e 1913, surgiu novamente com o findar da guerra que havia impedido a ratificação do convênio já elaborado no último dos precitados conclaves. E na conferência das Nações Aliadas, realizada em Paris, foi aceita e incorporada ao Tratado de Versailles uma declaração de princípios elaborada pela respectiva Comissão de*

*Legislação do Trabalho, com a qual as Nações contratantes se obrigavam a adotar a jornada de oito ou a semana de quarenta e oito horas de trabalho”.*²

Para universalizar os preceitos de proteção ao trabalho com a jornada de 8 (oito) horas ou a semana de 48 (quarenta e oito horas) de trabalho, o Tratado de Versailles (1919) criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e promulgou a Convenção n.1 pela Conferência de Washington.

Considerando as lições de Süsskind: *“Graças à ação desenvolvida pela OIT ou à influência oriunda de sua obra, certo é que quase todos os países passaram a adotar os princípios aprovados pela Conferência de Washington. Conforme registrou David Morse, ex-diretor da OIT, "a jornada de oito horas, ao menos para os trabalhadores manuais, já não mais se discute e, salvo casos especiais, a redução das horas de trabalho se aplica atualmente ao total do trabalho durante a semana ou o número de dias de trabalho, excetuando-se a jornada do sábado que, com freqüência, reduz-se a seis ou quatro horas, para proporcionar assim um meio dia de descanso". "As jornadas de trabalho proporcionam assim um meio dia de descanso". "As jornadas de trabalho inferiores a oito horas já se aplicam a trabalhos especialmente insalubres, penosos ou de nível superior, a trabalhos*

² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p. 785.

*efetuados à noite e também às categorias especiais de trabalhadores, tais como empregados de escritórios que, em muitos países, não trabalham mais de seis ou sete horas por dia."*³

Considerando o desemprego de milhões de trabalhadores no ano de 1935, acabou a Conferência Internacional do Trabalho adotando a semana de quarenta horas (Convenção n. 47) instrumento ratificado por apenas quatro países.

Já no Brasil não existia lei que regulamentasse a duração do trabalho. Antes de 1930, somente o Decreto nº 313 de 17.01.1891 limitava a jornada de trabalho, fixando em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino. Esse Decreto se restringia ao Distrito Federal.

O período de edificação das leis de duração do trabalho no Brasil vai de 1932 a 1940. Getúlio Vargas, em 1932, assinou os Decretos ns. 21.186 para o Comércio e 21.364 para a Indústria dispondo sobre a duração do trabalho. Seguiram-se decretos especiais para diferentes profissões. Conforme menciona Amauri Mascaro Nascimento: *“Aliás, essa é a característica da década de 30, como consequência*

³ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p. 785.

da política trabalhista instaurada pelo Estado, muitos acolhendo o princípio de 8 horas, outros estabelecendo limites até mesmo inferiores.”⁴

Em 1933 foram expedidos os Decretos ns. 22.979, para os profissionais empregados em barbearias e estabelecimentos congêneres; o 23.084 empregados em farmácias e o 23.104 empregados na indústria de panificação. Já os Decretos ns. 23.152 fixou a jornada de 6 horas para os empregados em casas de diversões e estabelecimentos similares e o 23.322 para os empregados em bancos e casas bancárias. Através do Decreto n. 23.316 ficou estabelecida a jornada de 7 horas nas casas de penhores.

No ano de 1934 a jornada de 8 horas foi instituída em favor dos trabalhadores em transportes terrestres através do Decreto n. 23.766; armazéns e trapiches das empresas de navegação pelo Decreto n. 24.561; indústrias frigoríficas com o Decreto n. 24.562, pessoal de hotéis e restaurantes com o Decreto n. 24.696. E com jornada de 6 horas para o pessoal de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía através do Decreto n. 24.634.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: LTr, 1998.

O Poder Executivo expediu o Decreto nº 279, em 7 de agosto de 1935, regulando a duração do trabalho no serviço ferroviário com as características de sua atividade.

Já na vigência da Constituição de 1937 foi fixada a jornada de cinco horas para os jornalistas profissionais através do Decreto-lei n. 910, de 30.11.38, enquanto o Decreto-lei nº 2.028, de 22.2.40, estatuiu que o professor não poderia dar mais de seis aulas por dia no mesmo estabelecimento.

Em 1940 deu-se a unificação dessas normas esparsas com o Decreto-lei n. 2.308, no qual passa a ter como regra geral jornada de 8 horas e diferentes durações de jornada para determinadas profissões.

A Constituição de 1988 manteve a duração diária de 8 (oito) horas e reduziu a semanal de 48 para 44 horas, facultada a compensação das jornadas por convenção ou acordo coletivo.

1.3. Previsão Constitucional

O Direito do Trabalho assume papel proeminente dentre os Direitos Sociais e estes representam um gênero mais amplo, como previsto no artigo 6º da

Constituição de 1988: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

O artigo 6º da Constituição não esgota os direitos sociais. Através deste artigo, atribuiu aos direitos sociais uma relevância que até então não haviam alcançado.

A Constituição ainda dedicou um Título inteiro para dispor sobre a "Ordem Social" (Título VIII, artigos 193 a 232). A Constituição de 1988 apresenta uma evolução que se pode denominar de topográfica, a partir da opção do legislador em inserir os direitos individuais e sociais na parte inicial da constituição (Título II - "Dos Direitos e Garantias Fundamentais" e, particularmente, seus artigos 5º, 6º e 7º). Assim, fazendo uma interpretação sistemática, ou seja, analisando a posição das normas uma com relação às outras, pode-se dizer que os constituintes tiveram a intenção de reconhecer, pela primeira vez, o indivíduo e a sociedade como precedentes ao Estado, cujos organismos e funcionamento só cuidaram de regulamentar em títulos e capítulos posteriores.

O direito ao lazer não constava nas Constituições brasileiras anteriores e consiste no direito de usar o tempo não dedicado ao trabalho para o prazer do

espírito ou do corpo. Distingue-se do direito ao descanso ou repouso, que envolve apenas a recuperação de forças despendidas.

A Constituição Federal de 1988 disciplina a jornada de trabalho no artigo 7º, incisos XIII, XIV e XVI, na qual a duração normal do trabalho foi fixada em função do dia e da semana.

A primeira previsão refere-se à duração normal de trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Essa flexibilização é aplicável tanto às atividades sujeita ao regime geral de duração do trabalho, como para as que são regidas por regimes especiais, observando para estas os respectivos limites semanais.

Apenas, diante da limitação da carga horária semanal em 44 (quarenta e quatro) horas, será necessário compatibilizar a soma das jornadas com esse limite, ou reduzindo a jornada de algum dos dias da semana, ou dividindo as 44 (quarenta e quatro) horas semanais pelos 6 (seis) dias úteis da semana.

Podem ser fixadas por lei, convenções coletivas, contrato individual, regulamento de empresa ou pelos usos e costumes Jornadas menores. Já não é

permitido pela nossa legislação fixar Jornadas maiores por ser inconstitucional e ferir o Princípio da Proteção que busca segundo Plá Rodrigues proteger uma das partes na busca de uma igualdade substancial.⁵

A lei trata desigualmente os desiguais, privilegiando o trabalhador, no plano formal, assim, busca a compensação da desigualdade substancial entre ele e o empregador no plano econômico. Compensa-se, no plano jurídico, a desigualdade no plano econômico.

A segunda previsão Constitucional diz ser a jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Revezamento é a jornada onde os turnos não são fixados num mesmo período, alternando-se por períodos diferentes. Impõe-se a redução da jornada normal para 6 (seis) horas, permitidas duas horas extras com o pagamento do acréscimo da remuneração.

A terceira previsão Constitucional é a prevista no inciso XVI do artigo 7º sendo a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5. tiragem. São Paulo: LTr, 1997, p.28.

As demais previsões quanto à jornada de trabalho poderão ser encontradas na CLT e em legislação esparsa como também em legislação específica.

Com as derrogações resultantes da Constituição de 1988 as normas gerais dispostas no Capítulo II do título II da CLT incidem sobre todas as relações de emprego, salvo as de natureza doméstica (parágrafo único do artigo 7º da CLT). As normas gerais são aplicadas ao trabalho feminino, ao menor e as categorias profissionais com regulamentação específica, desde que não sejam incompatíveis com o regime peculiar e inexistente disposição especial sobre o assunto.

Conforme o parágrafo 2º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Código Civil trata-se da vigência simultânea da lei geral e da lei especial. As normas gerais disciplinadoras da duração do trabalho incidem sobre todas as relações de emprego sujeitas a CLT; mas, havendo disposição especial em contrário, esta é que se aplica à situação concreta.

Conforme ressalta o doutrinador Júlio Ricardo de Paula Amaral: “ Somente por meio da aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas será possível a efetiva proteção aos direitos e liberdades públicas dos trabalhadores, em face do dinamismo dessas relações. Essa conclusão pode ser atribuída à intangibilidade do conteúdo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores, e, ainda, diante da flagrante desigualdade que ocorre entre os

envolvidos – *empregados e empregadores* – no âmbito das relações de trabalho. Pode-se mencionar, por fim, que o empregador, em decorrência desta relação jurídica, é detentor de direitos e faculdades que, exercidos de forma inadequada, mostram-se como potenciais fatores de afrontas e violações à liberdade, privacidade e dignidade dos trabalhadores.”⁶

1.4. Intervalos Intrajornada - Direito Indisponível

A autonomia privada compreende, entre outros poderes, o de disposição que consiste no negócio jurídico consistente em fazer sair de seu patrimônio um bem social que atualmente faz parte dele. O poder de disposição é exercido sob os direitos subjetivos.

Direito indisponível é aquele não renunciável, é o que impede o titular de efetuar total ou parcialmente atos de disposição sobre um determinado direito.

São considerados totalmente indisponíveis todos os direitos estritamente vinculados à pessoa, como os direitos personalíssimos. Os direitos oriundos da relação de trabalho são considerados indisponíveis.

⁶ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007, p. 107.

A indisponibilidade, de caráter mais amplo, pressupõe a intransigibilidade e a irrenunciabilidade (o que é indisponível é necessariamente intransigível e irrenunciável).

Segundo Plá Rodrigues, *a fim de que a indisponibilidade não seja limitada à irrenunciabilidade, mas estendida à intransigibilidade, entende-se que a lei proíbe ao empregado não somente o sacrifício sem correspondência, que é a renúncia, como também os sacrifícios eventuais que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior que o devido.*⁷

São normas que protegem o trabalhador por ser hipossuficiente e tentam equilibrar as desigualdades existentes entre empregados e empregadores fazendo com que sejam tratados desigualmente os desiguais.

A limitação da jornada de trabalho decorre do direito à vida e por ser um direito que a tutela, é indisponível.

O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, pressupõe uma relação jurídica continuada. Contudo, essa afirmação é relativizada sob o prisma do empregado, quando é assente que o objeto do contrato de trabalho para o

⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.71.

empregado é o ato de trabalhar. Isso porque é impossível fisicamente a prestação ininterrupta do trabalho, embora o contrato de trabalho seja de execução continuada.

As disposições legais relativas à duração do trabalho são de caráter imperativo, não podendo em princípio ser alteradas, nem por convenções e acordos coletivos. No entanto, a Constituição Federal de 1988 permite alteração quando se tratar de compensação dos horários com redução das jornadas e regras especiais para turnos ininterruptos de revezamento. Somente poderão ser feitos por meio de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Os intervalos possuem causa notoriamente higiênica e decorrem da limitação da quantidade de trabalho no espaço de um dia ou de uma semana, no intuito de permitir ao trabalhador espaços para alimentação e repouso.

Conforme a Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais 1(SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho:

342. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Validade.

“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/88), infenso à negociação coletiva.”

Diante dos fundamentos de ordem pública do intervalo intrajornada, não poderá o tempo mínimo previsto na lei ser suprimido ou reduzido por ato individual ou coletivo (CC-2002, art. 2.035, parágrafo único), ressalvada a hipótese do § 3º do art. 71 da CLT.

Segundo Júlio César Bebbber: “As normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas são normas de saúde pública. Não podem, por isso, *ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais*. É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República”. Trata-se, portanto, de direito indisponível”.⁸

A concessão desses intervalos deve ser compreendida como direito indisponível vez que guarda relação direta com a saúde do trabalhador. Assim, não há possibilidade de reduzi-los ou suprimi-los. De tal modo, somente se cogita da

⁸ BEBBBER, Júlio César. . Intervalo intrajornada da aplicação da orientação jurisprudencial n. 307 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. LTr. Suplemento Trabalhista, v. 29, p. 121-126, 2004

sua redução quando houver autorização expressa do Ministério do Trabalho, conforme determina o artigo 71, § 3º da CLT.

Em contrapartida, quando se questiona o cabimento de sua ampliação, para além do máximo de 2 (duas) horas, não se vê qualquer problema em alargar a duração desse intervalo, desde que haja acordo escrito que regulamente o caso concreto.

CAPITULO 2 - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

2.1. Duração do Trabalho

A duração do trabalho está baseada no tempo de serviço efetivo do trabalhador, ou seja, no lapso de tempo que o trabalhador executa ordens do empregador ou está a sua disposição, salvo disposição especial expressamente consignada (art.4º da CLT).

A duração do trabalho por ser expressão mais ampla abrange a jornada e o horário de trabalho. Por possuir maior amplitude pode envolver o limite de trabalho semanal e mensal.

Arnaldo Süssekind menciona que a “duração normal de trabalho é o tempo máximo previsto para a execução, num dado período (dia ou semana), dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários. Entretanto, porque a imperatividade da norma constitucional concerne ao limite máximo estatuído para a duração normal do trabalho:

- a) a lei poderá adotar limite inferior para atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado (o princípio da isonomia permite que se trate diversamente situações desiguais);
- b) a convenção ou o acordo coletivo e, se malograda a respectiva negociação, a

sentença normativa da Justiça do Trabalho, poderão estabelecer limites inferiores para determinadas atividades ou funções;

- c) o contrato individual de trabalho e o regulamento de empresa, cujas normas sobre condições de trabalho aderem àquele, poderão estipular duração normal de trabalho abaixo do parâmetro imposto pelas regras cogentes aplicáveis.”⁹

Segundo Mauricio Godinho Delgado a duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas (duração, jornada e horário). “Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude de contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual).”¹⁰

O Direito Português mostra a importância do *tempo de trabalho dos tempos de não trabalho* do trabalhador e sua relevância e conseqüências jurídicas nas demais temáticas do Direito do Trabalho.

⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p. 792-793.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª Tiragem. São Paulo: LTR, 2002. p.813.

O *tempo de trabalho* diz respeito ao período em que o trabalhador está executando a atividade laboral ou está à disposição do empregador para executá-la. Disso decorre à apreciação de temas como a organização do tempo de trabalho, conceitos de período normal de trabalho diário, horário de trabalho e período de funcionamento como também problemas relativos ao horário, aos intervalos de descanso e à isenção de horário e o trabalho suplementar por turnos e noturno.

O conceito de tempo de trabalho decorre da conjugação dos artigos 155.º (identifica o conteúdo nuclear do conceito) e 156.º (identifica as suas extensões) do Código do Trabalho que preceitua:

“ARTIGO 155.º - Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.”

“ARTIGO 156.º - Interrupções e intervalos

Considera-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa*

ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

- b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;*
- c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;*
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;*
- e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.”*

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula a duração do trabalho no

Capítulo II - “Duração do Trabalho” -, no Título II – “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”, compreendendo os artigos 57 à 75, que tratam da jornada, da duração semanal de trabalho, dos intervalos intrajornadas e interjornadas e dos repouso trabalhistas.

Essas normas incidem sobre todas as relações de emprego, salvo as de natureza doméstica (parágrafo único do art.7º da CF) e aquelas para as quais vigoram regras especiais.

Há módulos especiais de jornadas e de duração semanal de trabalho, que se aplicam a certas categorias específicas (bancários, por exemplo) ou a trabalhadores submetidos a sistemática especial de atividade ou organização do trabalho (trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, por exemplo).

Em razão do tempo que o empregado está à disposição do empregador, ou sob outro aspecto, do tempo que o empregador dispõe da força de trabalho do empregado durante um determinado período de tempo, é que se faz necessário estudar os períodos de descanso para impor limites à duração do trabalho.

A duração diária (jornada) possui períodos de descanso que são os repouso (*intervalos*) *intra*jornadas (*dentro da jornada*) e *inter*jornadas (*entre jornadas*). Os períodos de descanso aparecem também através de módulos semanais de trabalho que se denomina repouso (*descanso*) *semanal* ou os descansos através de lei

federal, regional ou local que são os repousos (*descansos*) em feriados. No contexto anual da duração do trabalho destacam-se na figura do repouso *anual* (*férias*).

“O caráter imperativo das normas jurídicas acerca da duração do trabalho conduz à conclusão de que será ineficaz regra jurídica heterônoma ou autônoma que estabeleça módulo mensal de labor acima das 220 horas mensais (art.7º, XIII, CF/88). O que a Constituição autoriza, como visto, será apenas o extrapolamento da duração diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante regime compensatório de horários de trabalho, hábil a fazer respeitar, ao final do mês laborado, a fronteira máxima regular de 220 horas (isso, é claro, antes do surgimento do banco de horas), isso segundo ensinamento de Mauricio Godinho Delgado.”¹¹

É oportuno destacar nada ter se alterado quanto ao limite máximo de horas de trabalho/dia, com o advento da Constituição Federal de 1988. Continua a ser de 8 horas diárias de trabalho e carga horária semanal em 44 horas (art.7º, XIII, CF/88), considerando-se extraordinário todo trabalho realizado além desses limites, desde que não regularmente compensado.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.856.

2.2. Jornada de Trabalho

2.2.1. Conceito

A expressão “jornada” deriva do italiano *giorno*, que significa dia, ou seja, representa a duração diária do trabalho, e possui assim, um sentido mais restrito.

A jornada corresponde ao lapso de tempo que envolve número de horas num dia, ou num espaço de 24 horas, não necessariamente, coincidentes com o “dia civil” (das 0,00h às 24h).

A jornada de trabalho é a medida da principal obrigação do empregado, prestar serviço ou colocar-se à disposição para prestá-lo, bem como da principal contraprestação do empregador, apropriar-se dos serviços pactuados, pagando salário.

De Plácido e Silva ensina que “jornada de trabalho é o período de tempo em que o empregado exerce a sua função no emprego ou se encontra à disposição do empregador para exercê-la.”¹²

Mauricio Godinho Delgado diz “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de

¹² Silva, De Plácido. Vocabulário Jurídico. 3ª ed. V.5. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p.153.

disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho.”¹³

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário no qual o empregado pode prestar serviço ao empregador em razão do contrato ou permanecer a sua disposição num espaço de 24 horas.

2.2.2. Composição da jornada de trabalho

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.808.

Os critérios principais para a composição da jornada de trabalho são três: *o do tempo efetivamente trabalhado, o do tempo à disposição do empregador e o do tempo “in itinere”*.

- No critério do *tempo efetivamente trabalhado* excluem-se do cômputo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em trabalho efetivo do empregado em benefício do empregador.

Segundo Mauricio Godinho Delgado “é evidente que tal critério opera uma necessária assunção, pelo obreiro, de parte significativa do risco empresarial, uma vez que o salário somente seria pago em direta proporção ao real trabalho prestado. Por essa razão é que semelhante critério tende a ser rejeitado pelas modernas ordens justralhistas. No Brasil, o fato de a CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente “à disposição do empregador, aguardando ordens” (art.4º) demonstra a rejeição, pela ordem justralhista brasileira, do critério do tempo efetivamente laborado como critério padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país.

Não é absoluta, contudo, essa rejeição. É que a lei brasileira admite o sistema de cálculo salarial estritamente por peça (respeitado o mínimo legal a cada mês: art.7º, VII, CF/88; art.78, CLT), em que se computa o valor do salário segundo o total da produção efetivada pelo trabalhador. Ora, esse sistema salarial provoca,

indiretamente, uma relação proporcional muito estreita entre o tempo de trabalho efetivo e o montante salarial pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente laborado.”¹⁴

- O critério do *tempo à disposição do empregador* considera esse tempo à disposição do empregador no centro de trabalho e independe de ocorrer ou não a prestação de serviço pelo empregado.

Amauri Mascaro Nascimento diz que “entende-se por centro de trabalho o estabelecimento em que o empregado, após o trajeto de sua residência, apresentar-se, correndo daí por diante a sua jornada. Centro não é o mesmo que local do trabalho. Este último pode distinguir-se daquele.”¹⁵

- O critério do *tempo “in itinere”* considera como tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado está no centro de trabalho ou fora dele, atingindo assim, o período “in itinere”, ou seja, aquele em que o empregado se desloca de sua residência para o trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso. Horas “in itinere” (Súmula 90 do TST).

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.816.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 24º ed. São Paulo: LTr, 1998, p.243.

No Brasil prevalece o critério do tempo à disposição do empregador como cômputo da jornada de trabalho (art.4º da CLT). Não seria possível a aplicação do primeiro critério porque a própria legislação determina descansos interjornadas, que deverão ser considerados como tempo de serviço. O terceiro critério também não poderia em razão do custo para as empresas e provavelmente limitaria as contratações dos empregados que residissem próximo ao estabelecimento do empregador.

Além desses três critérios gerais, Mauricio Godinho Delgado apresenta dois mais específicos aventados por normas de certas categorias profissionais brasileiras que são: *o do tempo de prontidão (ou horas prontidão) e o do tempo de sobreaviso (horas sobreaviso)*.¹⁶

O caráter especial desses critérios decorre do fato de serem aplicáveis a categorias específicas (art.224 da CLT) e de não serem as horas assim compreendidas, computadas na jornada e remuneradas segundo as mesmas regras incidentes sobre as horas normais. Ambos os casos correspondem a noções intermediárias entre o tempo laborado ou à disposição do empregador e o tempo

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.815.

extracontratual.

- No critério do *tempo de prontidão* “compreende-se o período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que o ferroviário fica nas dependências da empresa ou via ferréa respectiva (a CLT fala “nas dependências da Estrada”), aguardando ordens (§ 3º, art.244, CLT).”¹⁷

Integra o contrato e o tempo de serviço do obreiro, ainda que, o trabalhador não se encontre efetivamente laborando, mas encontra-se nas dependências do estabelecimento. Isso implica uma restrição a sua disponibilidade pessoal e conseqüentemente contratual deste período.

Por isso, tal integração contratual do tempo de prontidão é especial e a lei estabelece que as “horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal”. A escala de prontidão não poderá ultrapassar 12 horas.

- O critério do *tempo de sobreaviso* compreende o período tido como integrante do contrato e o tempo de serviço obreiro em que o ferroviário “permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.820.

o serviço” (art.244, § 2º da CLT).

Aplica-se o art.4º da CLT ou, por analogia do art.244, parágrafo 2º da CLT, para os empregados que, de certa forma, após o cumprimento da jornada de trabalho, em razão das peculiaridades de suas funções, permanecem à disposição do empregador, podendo ou não serem convocados, ainda que por curtos períodos de tempo.

O obreiro tem a sua disponibilidade pessoal relativamente restringida, daí decorrendo conseqüências contratuais.

A lei estabelece que as horas de sobreaviso, “para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.” A escala de sobreaviso não poderá ultrapassar 24 horas.

Não é pacífico na doutrina a analogia do tempo de sobreaviso e do uso pelo empregado de BIPs, pagers e telefones celulares. Uma corrente doutrinária entende que, em face da relativa restrição à disponibilidade do obreiro, pode ser aplicado analogicamente o tempo de sobreaviso. A outra corrente, por sua vez, entende que o avanço tecnológico suprimiu a restrição à disponibilidade, uma vez que o empregado pode deslocar-se livremente (respeitada certa distância geográfica) e, por isso, não se aplicaria analogicamente o tempo de sobreaviso (Orientação Jurisprudencial da SDI do TST nº 49).

Sendo o empregado chamado ao serviço, seja por BIP, pager ou telefone celular e comparecendo ao local de trabalho fica à disposição da empresa, seja para prestar serviço normal (ou em horas extras), e assim, configura a jornada de trabalho e não mais o sobreaviso (art.4º da CLT).

Convém mencionar o *Tempo residual à disposição* que são os pequenos períodos de disponibilidade do empregado, nos momentos anteriores e posteriores à efetiva prestação de serviços. Após a Lei n. 10.243/01, a previsão passou a ser expressa no artigo 58, parágrafo 1º da CLT que reza “não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”. Assim, as pequenas variações, de até 5 minutos, totalizando um total de 10 minutos por dia, não serão consideradas para qualquer fim.

2.2.3. Natureza das normas sobre jornada de trabalho

As normas sobre jornada de trabalho são consideradas por alguns doutrinadores como normas de direito público e por outros, como normas de direito privado, para outros ainda como de direito protecionista do trabalho.

Normas de direito público são as normas gerais estabelecidas pela legislação e motivo de fiscalização das Delegacias do Trabalho, como o horário normal de trabalho, horário extraordinário, intervalos intrajornadas, intervalos interjornadas.

Normas de direito privado são as normas fixadas em contrato de trabalho, regulamento de empresa ou em convenções ou acordos coletivos.

Normas protecionistas são aquelas em que há o direito de proteção aos trabalhadores, definido como “o conjunto de normas jurídicas que impõem ao empregador, ou ao trabalhador, deveres jurídicos públicos, com vistas a proteção deste último.”¹⁸ Podem ser transacionadas, mas jamais renunciadas.

Amauri Mascaro Nascimento acrescenta as *Normas Complexas* e diz que “as normas sobre jornada de trabalho são autônomas-heterônomas. Essa expressão foi usada por Catharino para dar a natureza da relação de emprego. Serve para explicar também uma das suas partes, as normas sobre jornada de trabalho. São autônomas, porque em parte são constituídas e alteradas pela autonomia dos particulares. São heterônomas, porque há um setor no qual o Estado participa e interfere.”¹⁹

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Ob. cit. p.247.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Ob. cit. p.247.

Já Mauricio Godinho Delgado diz que “as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, *normas imperativas*. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afima-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral.”²⁰

2.2.4. Modalidades de Jornada de Trabalho

O tempo que o empregado está à disposição do empregador ou o tempo de trabalho efetivamente laborado exige controle ou fiscalização pelo empregador. Não ocorrendo controle ou fiscalização torna-se insuscetível a aferição da real jornada do empregado impossibilitando a verificação da ocorrência de trabalho extraordinário.

O direito do trabalho apresenta jornadas controladas, jornadas não controladas e jornadas não legalmente tipificadas.²¹

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.826.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.850.

2.2.4.1 – Jornadas controladas

Nas jornadas controladas a prestação de trabalho do empregado é submetida ao controle e fiscalização do empregador. Caso o obreiro ultrapasse a jornada pactuada deve ocorrer à aferição de horas extraordinárias.

O empregador é o sujeito subordinante da relação de emprego porque dispõe da força de trabalho do empregado, dirige, orienta, fiscaliza e adapta às necessidades da empresa.

O empregado é o sujeito subordinado, é a força de trabalho, está sujeito ao poder de comando do empregador.

O poder de comando do empregador está expresso no artigo 2º da CLT quando diz ser, o empregador, quem “dirige a prestação pessoal de serviços”.

Esse poder de direção manifesta-se de várias formas, em regra sintetizadas nos atos de regulamentar a relação de emprego, distribuir, dirigir, orientar e fiscalizar a prestação de serviços.

Não há mais lugar para um poder puramente hierárquico, incondicional, exercitado soberanamente pelo empregador. O conceito de empresa evoluiu com o

passar dos tempos, e com ele, o poder diretivo, hoje visto como um poder jurídico exercitado por um dos sujeitos da relação de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabelece forma de expressar esse controle do empregador sobre o empregado nas empresas de pequeno porte que não tenham mais de dez empregados, mas isso não elide que a jornada seja controlada.

Já nos estabelecimentos com mais de dez empregados a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estatui no artigo 74, parágrafo 2º, “a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico”, conforme instruções administrativas do Ministério do Trabalho, prevista, ainda, pelo mesmo dispositivo, a “pré-assinalação do período de repouso”.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

“A jurisprudência tem se digladiado sobre os efeitos processuais desses registros de jornada. Duas posições básicas emergiram: a primeira, indicando que os registros escritos constituiriam a modalidade única de prova da jornada. Tal posição conduziria à aplicação de confissão ficta com respeito à jornada alegada em um processo em que tais registros não fossem juntados (uma variante mais extremada dessa primeira posição propunha que mesmo os registros pouco

convincentes - porque absolutamente uniformes, por exemplo – produziriam idêntico efeito de confissão ficta).

A segunda posição surgida a respeito do tema considerava que o não colacionamento dos registros de ponto (ou a juntada de registros de parca fidedignidade) *reduzia* os efeitos da contestação processual do empregador, *atenuando* o ônus probatório cabível ao obreiro de provar a existência de sobrejornada – mas não eliminava, em absoluto, esse ônus, nem seria hábil a produzir confissão ficta a respeito da jornada alegada. Apenas se houvesse descumprimento desmotivado a uma determinação judicial expressa de juntada de cartões, é que caberia falar-se na pena do art.359 do CPC.

Após décadas de posicionamento divergente dos tribunais quanto à matéria, encaminhou-se a jurisprudência para vertente próxima à segunda aqui formulada, através do Enunciado 338, do TST.

Ressalte-se que a ordem jurídica prevê, além do trabalho interno – usualmente controlado -, a possibilidade de existência de trabalho externo submetido a alguma forma de fiscalização e controle. É o que se passa, ilustrativamente, com roteiros externos cumpridos em horários lançados em fichas ou papeletas de registro de horário em poder do próprio empregado (parágrafo 3º do artigo 74 da CLT).

De todo modo, a prática justrabalhista tem demonstrado que a simples circunstância de ser o trabalho realizado externamente não elimina, em extensão absoluta, a viabilidade de certo controle e fiscalização sobre a efetiva prestação laboral. Existindo tal controle e fiscalização, torna-se viável mensurar-se a jornada trabalhada, passando a ser possível, dessa maneira, falar-se em horas extras.”²²

2.2.4.2. Jornadas não controladas

A regra geral é que todos os empregados estejam sujeitos a um controle de horário. A exceção são as jornadas não controladas previstas no artigo 62, I e II, CLT:

Art.62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I- os empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada

²² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.851 -852.

na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II- os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial.

PARÁGRAFO ÚNICO. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Gerência e gestão representam administração. Nunca existirá um gerente sem subordinados ou sem qualquer autonomia. Inexistindo subordinados, autonomia ou uma gratificação de função suficiente, o pseudo gerente (ou diretor ou chefe de departamento) não passará de um simples empregado, sem qualquer restrição à realização e recebimento do trabalho extra.

A CLT cria apenas uma presunção. Se os empregados, na condição do art. 62, da CLT, estiverem sujeitos a controle terão direito à hora extra. A presunção é porque a “ratio” cogita da impossibilidade de controle, isto é, não é possível fazer a aferição da real jornada trabalhada pelo obreiro; logo, se os horários estão registrados, legítima a consideração do período excedente como hora extra.

2.2.4.3. Jornadas não tipificadas

Para a doutrina e a jurisprudência majoritárias, não é possível falar em “horário de trabalho” para o doméstico, porque o legislador constitucional não estendeu a esse trabalhador limite de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, direito garantido a todos os outros trabalhadores. A Lei 5.859/72 e o Decreto 71.885/73, legislação específica do trabalhador doméstico, também silenciaram a respeito.

O doméstico é a categoria de trabalhadores excluídos das normas concernentes à duração do trabalho, constante do Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 7º, parágrafo único, da CF, prevê os seguintes direitos para o trabalhador doméstico: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

2.2.5. Jornadas Especiais de Trabalho

Prevê o inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal:

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

A jornada normal de trabalho para os empregados em geral é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Embora a Constituição Federal tenha imposto essa limitação máxima, a lei pode estabelecer condições mais benéficas ao trabalhador e adequadas às peculiaridades da atividade desenvolvida.

É possível mencionar algumas atividades com jornadas especiais de trabalho:

- Advogados: Segundo o art.20 da Lei 8.906/94 (Estatuto da Advocacia), o trabalho do advogado empregado não poderá exceder a duração diária de *quatro* horas contínuas e de *vinte* horas semanais.

Exceção – contrato com cláusula de exclusividade, acordo ou convenção coletiva em contrário.

- Professores: Em um mesmo estabelecimento de ensino, o professor não poderá ministrar, por dia, mais de *quatro* aulas consecutivas, nem mais de *seis* intercaladas (art.318 da CLT).

- Jornalistas e músicos: A duração normal do trabalho dos jornalistas, revisores, fotógrafos ou na ilustração será de *cinco* horas (e *vinte e cinco* horas semanais), tanto de dia como à noite (art.302 da CLT), não podendo exceder, com trabalho suplementar, a *sete* horas.

Para os músicos, a jornada também será de *cinco* horas diárias, com inclusão de ensaios computado no período de trabalho e não podendo exceder *seis* horas nos estabelecimentos de diversões públicas onde atuem dois ou mais conjuntos ou *sete* horas, nos casos de força maior ou de festejos populares e serviço reclamado pelo interesse nacional (Lei n.3.857/60).

- Bancários: Os empregados de instituições bancárias, incluindo porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes (art.226 da CLT), possuem jornada especial de trabalho de *seis* horas contínuas nos dias úteis (das 7:00 às 22:00 horas), excluído o sábado (súmula 113 do TST), perfazendo um total de *trinta* horas por semana (art.224 da CLT).

Essa jornada não se aplica aos exercentes de função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de

confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

- Telefonistas (art.227 da CLT c/c Enunciado 178 do TST), mineiros (art.293 da CLT), operadores cinematográficos (art.234 da CLT) e ascensoristas (ou cabineiros de elevador – Lei n.3.270/57): Será garantida jornada máxima de trabalho de *seis* horas e módulo semanal de *trinta e seis* horas.

- Artistas profissionais : Está previsto no artigo 21, I da Lei n. 6.533/78. A duração normal de trabalho do artista profissional é de *seis* horas diárias e *trinta* semanais.

- Turnos ininterruptos de revezamento: Caracteriza-se pela utilização de trabalhadores, alternadamente, em diferentes horários.

Nos termos do art. 7º, XIV, da CF, será de *seis* horas a jornada de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A jurisprudência entende que o termo “ininterruptos” qualifica a palavra “revezamento” e não “turnos”. Assim, o revezamento dos turnos deve ser ininterrupto, e não necessariamente o próprio turno.

- Aeronautas: O art. 2º da Lei n.7.183/84, considera aeronauta o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, que exerce atividade a

bordo de aeronave civil nacional ou estrangeira, mediante contrato de trabalho regido pelas leis brasileiras.

A jornada inicia no momento da apresentação no local de trabalho (nunca em tempo inferior a meia hora do horário previsto para o vôo), sendo considerada encerrada apenas trinta minutos após a parada final dos motores.

A duração máxima de cada jornada será de *onze* horas, se integrante de uma tripulação mínima ou simples; *quatorze* horas, nas tripulações compostas; e *vinte* horas, nas tripulações de revezamento.

Segundo o art.23 da Lei n.7.183/84, o limite da jornada é de *sessenta* horas semanais e *cento e setenta e seis* horas mensais.

O repouso entre as jornadas é de doze, dezesseis ou vinte e quatro horas, conforme a jornada de trabalho.

- **Aeroviários:** É aquele que exerce função remunerada nos serviços terrestres de empresa aérea.

A jornada de trabalho é de *oito* horas diárias e *quarenta e quatro* semanais (os que trabalham nos serviços de pista têm jornada de *seis* horas).

- Profissionais da fisioterapia e da terapia ocupacional: Segundo a Lei n.8.856/94, os profissionais ficarão sujeitos à prestação máxima de *trinta* horas semanais de trabalho.
- Médicos e engenheiros: Há muito tempo a jurisprudência reconheceu a jornada especial de *quatro* e *seis* horas para médicos e engenheiros, respectivamente. Com a revisão ocorrida em 2005, as orientações jurisprudenciais contrárias existentes no Tribunal Superior do Trabalho –TST- fundiram-se e ganharam o *status* de súmula, definindo que não há limitação para a jornada, e sim uma remuneração diferenciada.

O enunciado de súmula n.370 do Tribunal Superior do Trabalho –TST contempla:

“Tendo em vista que as Leis ns.3.999/61 e 4.950/66 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo / horário das categorias (ex- OJs ns.39 e 53 – inseridas respectivamente em 7.11.94 e 29.4.94).”

2.2.6. Jornada Extraordinária

Hora extra ou hora suplementar ou hora extraordinária compreende-se como aquele período que foi trabalhado após a jornada normal de trabalho. Pode ocorrer antes do início da hora normal, no intervalo do horário de almoço e depois do horário normal de expediente.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

“O conceito de horas extras pode tomar por base mais de um ângulo. Pode ser feito pela duração, como é certo, e pela remuneração. Horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho. Pelo critério da remuneração seriam extras apenas as horas pagas com acréscimo salarial, mas não é correto esse posicionamento, uma vez que há horas excedentes da duração normal e que não são pagas com adicional, exemplificando-se com os casos de força maior.

Observe-se, portanto, que nem sempre coincide a duração legal com a normal. Desde que um empregado tenha ajustado duração normal inferior à legal,

serão extraordinárias as horas que ultrapassarem os limites estabelecidos pelo contrato individual.

Não há como fazer distinção entre duas expressões que são “horas extraordinárias” e “horas suplementares”, ambas encontradas na lei mas que têm o mesmo significado.” ²³

As horas extras são espécie de "salário-condição", ou seja, são devidas ao empregado quando efetivamente prestadas ao empregador. Assim, não serão devidas horas extras nos períodos de vigência do contrato de trabalho em que não houver prestação de serviço extraordinário (dias de afastamento, faltas ao serviço, etc.). Importante esclarecer que não é necessário o exercício do trabalho, bastando apenas estar à disposição do empregador e ser por ele solicitado.

A duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo.

Poderá a jornada de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa .

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Ob. cit. p.256.

No entanto, “a limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas” (Súmula 376, I, do TST).

Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, em face de motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art.61 da CLT), o acréscimo pode estender-se até doze horas de trabalho, mas tal fato deve ser comunicado, dentro de dez dias, à Delegacia Regional do Trabalho.

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários (art.58, parágrafo 1º da CLT). Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (Súmula 366 do TST).

A base de cálculo das horas extras é o **salário-hora** normal (que deve ser apurado, observando todas as parcelas integrativas do salário do empregado, conforme o disposto na Súmula 264 do TST).

264 – Hora suplementar – cálculo

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato ,acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

O art. 59 da CLT menciona:

“A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal.

2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.”

As horas laboradas extraordinariamente e não compensadas, são consideradas extras, devendo ser pagas com adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento), na forma do art.7º, XVI, da CF.

Pode ser estabelecido, frente ao princípio da norma mais favorável, adicional de horas extras superior a 50% (cinquenta por cento), em normas previstas em instrumentos coletivos (respeitado o período de vigência da norma coletiva) ou no contrato individual de trabalho (art. 444 da CLT).

Segundo a Súmula 291 do TST, a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito de indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de sobrejornada.

O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra no dia da supressão.

2.3. Trabalho em tempo parcial

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais (art. 58-A da CLT).

A adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção dos atuais empregados, manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva ou contratação de novos empregados sob este regime.

O salário a ser pago aos empregados submetidos ao regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral.

Os empregados submetidos ao regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho a tempo parcial, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- 18 (dezoito) dias, para a jornada semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- 16 (dezesesseis) dias, para a jornada semanal superior a 20 (vinte horas), até 22 (vinte e duas) horas;
- 14 (quatorze) dias, para a jornada semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- 12 (doze) dias, para a jornada semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- 10 (dez) dias, para a jornada semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- 8 (oito) dias, para a jornada semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Não será permitida a conversão de parte das férias em abono pecuniário. Fica vedado o parcelamento das férias em dois períodos, mas poderá o trabalhador ser incluído nas férias coletivas que forem concedidas aos demais empregados.

O empregado contratado para o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo, terá o seu período de férias reduzido à metade.

2.4. Jornada noturna

O trabalho noturno é tão nocivo à saúde do trabalhador que a legislação brasileira prevê uma compensação, tanto em horas como em salário. Esta compensação é chamada de adicional noturno.

Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte. Essa determinação é uma ficção legal, que não coincide necessariamente com o nascer e o pôr-do-sol, o que dependeria das estações do ano.

Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte.

A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos (art. 73, § 1º, da CLT).

O art.7º, IX, da Constituição Federal, diz que a remuneração do trabalho noturno será sempre superior à do diurno e, conforme o art.73 da CLT, o acréscimo não poderá ser inferior a 20%. Nada impede que em acordo, convenção, dissídio coletivo esse percentual seja aumentado para um valor superior.

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula 60, I, do TST).

Nos horários mistos (períodos diurnos e noturnos) aplicam-se a redução e o adicional apenas às horas noturnas; no entanto, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art.73, parágrafo 5º, da CLT (Súmula 60, II, do TST).

No trabalho noturno também deve haver o intervalo para repouso ou alimentação, sendo:

- jornada de trabalho de até 4 horas: sem intervalo;
- jornada de trabalho superior a 4 horas e não excedente a 6 horas: intervalo de 15 minutos;
- jornada de trabalho excedente a 6 horas: intervalo de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.

É plena a vedação do trabalho noturno dos menores de 18 anos (art.404 da CLT). A Constituição Federal de 1988 também enfatiza no seu art.7º, XXXIII, CF/88:

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

CAPÍTULO 3 - INTERVALOS TRABALHISTAS

3.1. Introdução

A jornada de trabalho se expressa num primeiro momento pelo componente da duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas. A questão tem diversas implicações, dentre as quais podem ser destacadas a qualidade de vida, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se dedicam a atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado.

Sua relevância é destaque no contexto mundial, e pela importância a **Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948** apresentou no *artigo XXIV - Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas*. Nessa declaração são enumerados os direitos que todos os seres humanos possuem.

Com a finalidade de preservar a saúde do trabalhador, o legislador estabeleceu a obrigatoriedade da concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo empregador.

Desse modo, o artigo 71 da Consolidação do Trabalho (CLT), determina que 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 partir dessas premissas, é importante delinear elementos para uma reflexão em torno dos intervalos para que haja harmonia entre a força despendida pelo empregado e os resultados pretendidos pelo empregador sempre tendo em conta a intervenção do Estado para cumprir os direitos elencados constitucionalmente e assim proteger a saúde do trabalhador.

3.2. Possibilidades e limites da flexibilização dos intervalos

As normas que regem o direito do trabalho possuem caráter imperativo, ou seja, são normas que visam corrigir desigualdades das partes, quer social ou econômica, a fim de equilibrar as relações que antes eram regidas exclusivamente pela autonomia da vontade.

As normas trabalhistas não podem ser flexibilizadas pelas partes (empregador e empregado). São normas imperativas, ou seja, estão acima da

vontade das partes. As raras exceções a essa regra são expressamente previstas em lei.

Não podem ser objeto de negociação os direitos personalíssimos (direitos diretamente relacionados à pessoa: vida, saúde, integridade física, mental e moral, higiene e segurança, direito de personalidade, direito moral autoral, etc.) ou aqueles patrimoniais absolutamente indisponíveis, como: benefícios previdenciários (INSS) e fundiários (FGTS).

Qualquer renúncia ou transação, que importar em prejuízo ao empregado, será nula de pleno direito (art. 9º da CLT).

Em relação as normas jurídicas estatais que regem os intervalos trabalhistas também são normas imperativas, em face do seu caráter de normas de saúde pública. Assim, a renúncia pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas relacionadas a intervalos é absolutamente inválida.

Como critério geral, será inválida a transação bilateral que provoque prejuízo ao trabalhador, como no caso em que o intervalo intrajornada excede o limite temporal estabelecido no art.71 da CLT e o período excedente é acrescido ao final da jornada .

O ordenamento jurídico prevê a prática de um ato unilateral pelo empregador que é a diminuição de um dos intervalos legais. Essa redução de um dos intervalos não importa prejuízo ao trabalhador.

O art. 71, parágrafo 3º da CLT, permite a diminuição do lapso temporal mínimo de 1 hora para refeição e descanso caso o estabelecimento atenda integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. Essa redução dependerá de ato do Ministro do Trabalho, quando ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

Mauricio Godinho Delgado questiona qual seria o espaço aberto à negociação coletiva no tocante as normas relativas a intervalos intrajornadas? “A lei não responde diretamente à indagação, razão porque sua resposta deve ser buscada no conjunto dos princípios e regras do Direito do Trabalho e na leitura prática que a jurisprudência tem produzido a esse respeito. Mais uma vez – e sempre que se fala em flexibilização, transação e negociação coletiva, efetivamente – deve-se refletir em torno do princípio da adequação setorial negociada.

À luz de tal princípio, como já estudado, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justtrabalhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando

as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).”²⁴

A simples redução dos intervalos intrajornadas deve ser tida como afronta à tutela das normas imperativas de saúde e segurança laborais, sendo, portanto, inválidas.

Convém mencionar que o Tribunal Superior do Trabalho - TST nega flexibilização de intervalo intrajornada:

“O estado de saúde e as condições de segurança dos trabalhadores não podem ser objeto de flexibilização. Sob esse entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu recurso de revista a um trabalhador gaúcho, assegurando-lhe o pagamento de horas extraordinárias devido à redução do intervalo intrajornada em trinta minutos. A diminuição foi acertada por acordo

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.898.

coletivo de trabalho. A decisão reforma parcialmente determinação do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (com jurisdição no Rio Grande do Sul).

A decisão do TST teve como base a Orientação Jurisprudencial nº 342 da Subseção de Dissídios Individuais – 1 do TST, que classifica como inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que suprima ou reduza o intervalo intrajornada. A aplicação desse entendimento, conforme o voto do ministro Ives Gandra Martins Filho (relator), levou à aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 307 ao caso.

“Após a edição da Lei n. 8.923/94, 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”, prevê o texto da OJ nº 307.

Durante o mesmo julgamento, a Quarta Turma indeferiu a parte do recurso de revista em que o trabalhador solicitava o pagamento como hora extra do período de dez minutos antecedentes à jornada, utilizados pelos empregados para o lanche. O argumento utilizado foi o da inexistência de lei que autorize a desconsideração do tempo destinado a lanche do total da jornada de trabalho.

O ministro Ives Gandra Filho observou que face ao limite de dez minutos, o posicionamento adotado pelo TRT gaúcho foi correto, em consonância com a Súmula nº 366 do Tribunal. Essa jurisprudência do TST indica que “não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal”.

Em outra situação o Tribunal Superior do Trabalho - TST flexibiliza intervalo de refeição:

“A Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI -1) do Tribunal Superior do Trabalho desobrigou a empresa Gethal Amazonas S.A. do pagamento de horas extras a um trabalhador por ter estendido o intervalo de refeição e repouso para quatro horas. A CLT (artigo 71) prevê, em qualquer trabalho contínuo de mais de seis horas de duração, intervalo de uma hora (mínimo) a duas horas (máximo) para o descanso ou alimentação. Entretanto, a SDI-1 deu provimento ao recurso da empresa (embargos) porque a lei admite a flexibilização do intervalo intrajornada, "desde que mediante acordo escrito ou contrato coletivo".

A Segunda Turma do TST havia confirmado a decisão de segunda instância de

condenar a empresa ao pagamento de duas horas diárias de serviço extraordinário. Para o Tribunal Regional do Trabalho do Amazonas (11ª Região), "há prejuízo ao trabalhador que se submete ao extenso intervalo", tanto em relação ao convívio familiar e dedicação a outra atividade como em relação à quebra do ritmo de trabalho.

A Segunda Turma do TST manteve essa decisão, julgando o recurso da empresa de acordo com a jurisprudência do Enunciado 118 do TST: "Os intervalos concedidos pelo empregado, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário". Para a Turma, a cláusula do contrato de trabalho que estabeleceu quatro horas de intervalo intrajornada não preservou o equilíbrio do contrato comutativo de trabalho, "evidenciando a imposição patronal ao empregado economicamente dependente.

O relator do recurso na SDI -1 , ministro Carlos Alberto Reis de Paula, destacou, entretanto, a flexibilização prevista na CLT do intervalo mínimo e máximo para descanso, desde que haja acordo escrito ou contrato coletivo. No caso, afirmou, a empresa e o trabalhador firmaram acordo para que o intervalo fosse de quatro

horas. Dessa forma "encontra-se atendido o comando legal inscrito no artigo 71 da CLT", concluiu."

3.3. Modalidades de Intervalos Trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece períodos de descanso para o trabalhador dentro do curso da jornada de trabalho, bem como entre uma e outra jornadas.

Intervalo é o lapso temporal que separa dois períodos de trabalho.

Se o trabalho for descontínuo ou intermitente, não será necessário intervalo. O intervalo decorre da continuidade do esforço do trabalhador na prestação de serviços, está relacionado a duração do trabalho.

Não pode ser concedido mais de um intervalo e não pode ser fracionado.

Entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de onze horas consecutivas de descanso (art. 66 da CLT).

No Direito português os *tempos de não trabalho* caracterizam-se nos períodos em que o trabalhador não está executando sua prestação laboral. Neste ponto cabe apreciar as matérias do período de trabalho semanal e do descanso

semanal, dos feriados, do direito ao descanso anual ou férias, e as ausências do trabalhador do local de trabalho durante o tempo de trabalho e as faltas.

Os intervalos de descanso no Direito Português estão inseridos no tempo de trabalho do trabalhador. A delimitação do tempo de trabalho possui relevância para o trabalhador considerando que contribui para limitar a sua subordinação perante o empregador e tutelar a saúde do empregado.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho:

“A delimitação do tempo de trabalho (mais especificamente, a imposição de limites máximos ao tempo de trabalho) prossegue um objectivo de protecção da saúde do trabalhador, assegurando o seu descanso e a sua recuperação física nos períodos intercorrentes. Não é, por isso, de estranhar que os temas do limite da jornada de trabalho, do direito ao descanso semanal, e, um pouco mais tarde, do direito a férias, tenham correspondido a uma das primeiras reivindicações do operariado do século XIX e tenham sido das primeiras matérias a merecer a atenção dos sistemas jurídicos, nos primórdios do desenvolvimento do Direito do Trabalho como área jurídica, na transição do século XIX para o século XX.

A atenção à matéria do tempo de trabalho mantém-se até hoje, tanto ao nível dos sistemas jurídicos nacionais como ao nível internacional e comunitário (com a aprovação de diversos instrumentos normativos nesta área) e, no âmbito nacional,

quer ao nível das fontes heterônomas (com a disciplina legal das principais questões colocadas na matéria), quer ao nível das fontes laborais autónomas – o tempo de trabalho é, efetivamente, uma das matérias mais tocadas pelos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e que também tem merecido uma grande atenção dos parceiros sociais em sede de concertação social.”²⁵

O empregado terá direito a pelo menos um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas (art. 67 da CLT).

É necessário trazer os preceitos do art.71 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual assevera:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

²⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, 2006, p.426-427.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança 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 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 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A distribuição da duração do trabalho durante a semana é feito mediante dois tipos de descanso: intervalos interjornadas que são os intervalos entre as jornadas e intervalos intrajornadas que são os intervalos dentro da própria jornada.

3.3.1. Intervalos interjornadas

Intervalos interjornadas são aqueles entre as jornadas, entre um dia e outro de labor. O período de repouso comum é de 11h, conforme previsto no artigo 66 da CLT:

“Art.66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze

horas consecutivas para descanso.”

Há intervalos interjornadas especiais previstos para as seguintes profissões: telefonia e telegrafia (17 horas para horários variáveis); operador cinematográfico (12 horas); cabineiro e ferroviário (art. 245, CLT, 14 horas); jornalistas (art. 308, CLT, 10 horas); aeronautas (DL 18/66 e 78/66, conforme a jornada diária).

Mauricio Godinho Delgado define como “lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela suspensão da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.”²⁶

O não cumprimento ao intervalo interjornada pode ensejar o pagamento de horas extras, conforme o Enunciado da súmula 110 do TST:

“110. Jornada de trabalho – Intervalo

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respeito adicional.”

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ob. Cit. p.908.

Assim, considerando que o intervalo entre uma jornada e outra deve ser de onze horas e que deverá ter um repouso semanal de 24 horas, ao final de cada semana de trabalho o intervalo total será de 35 horas (24 h + 11 h). Se trabalhar antes disso, a súmula entende que o empregador deve pagar horas extras, inclusive com o respectivo adicional.

Se o empregado trabalha no repouso semanal remunerado, deve receber o repouso em dobro (art.9º da Lei n.605/49). Não se trata de horas extras, mas de penalidade, que deve ser interpretada restritivamente.

A jurisprudência nos mostra à aplicação deste enunciado de súmula 110 do TST a seguir:

"ADICIONAL DE PERICULOSIDADE INDEVIDO CONDIÇÕES DE RISCO – CONTATO HABITUAL POR POUCOS MINUTOS SÚMULA Nº 364, I, DO TST – [...]. PRESCRIÇÃO – PRÊMIOS E COMISSÕES SUPRESSÃO – [...]. INTERVALO INTERJORNADAS – DESRESPEITO – REMUNERAÇÃO COMO HORAS EXTRAS – Dispõe o art. 66 da CLT que: Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. A Súmula nº 110 do TST, por seu turno, estabelece que: 'No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem

ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional'. Embora se destine aos casos em que há regime de revezamento, a Súmula deixa claro o posicionamento desta Corte, de que o desrespeito ao intervalo entre duas jornadas implica o pagamento de horas extras. Essa providência não importa bis in idem, pois, enquanto as horas extras comumente prestadas decorrem do elastecimento da jornada normal ou contratual de trabalho, a remuneração em exame, diversamente, tem por fato gerador o descumprimento de intervalo assegurado por Lei, medida que se destina, inclusive, a coibir a adoção de jornada que possa comprometer a saúde do trabalhador. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido" (TST – RR 75835/2003-900-04-00.6 – 4ª T. – Rel. Juiz Conv. José Antônio Pancotti – DJU 03.02.2006).

Segundo a Orientação Jurisprudencial n.355 da SDI-I do TST:

A redução do intervalo gera para o empregado o pagamento das horas faltantes como extras, com o adicional de 50%, por aplicação analógica do art.71, parágrafo 4º, da CLT.

Então, o não cumprimento pelo empregador do intervalo mínimo de onze horas entre as jornadas de trabalho, gera ao empregado como forma de reposição do prejuízo causado, o pagamento de horas extraordinárias.

3.3.2. Intervalos intrajornadas

Também chamado de intervalos para repouso ou alimentação, ele separa dois períodos de trabalho, dentro de uma mesma jornada.

A regulamentação é feita pelos artigos 71 e 72 da CLT.

Em qualquer trabalho contínuo superior a seis horas, é obrigatório a concessão de um intervalo de no mínimo uma hora, não podendo ser superior a duas horas. A majoração deste intervalo só é possível mediante acordo escrito ou contrato coletivo .

No entanto, caso a jornada seja de no mínimo quatro e no máximo seis horas, será conferido um intervalo de no mínimo quinze minutos. Estes intervalos não são computados na jornada de trabalho.

Existem intervalos que em virtude da penosidade da atividade deve ser computado na jornada de trabalho. É possível citar as seguintes atividades:

a) mecanografia: os empregados terão um intervalo de dez minutos a cada noventa trabalhados;

b) telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radioterapia: os trabalhadores a cada três horas de trabalho, haverá descanso de vinte minutos;

c) minas de subsolo: a cada três horas de trabalho, quinze minutos de descanso;

d) câmaras frigoríficas: a cada cem minutos de trabalho, vinte minutos de descanso;

e) digitação: a cada cinquenta minutos trabalhados, dez minutos de intervalo.

Segundo a jurisprudência dominante a não concessão ou a supressão do intervalo para repouso ou alimentação implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de no mínimo, 50% sobre o valor de remuneração da hora normal de trabalho, na forma do art.71, parágrafo 4º, da CLT.

Já o parágrafo 3º, do artigo 71 da CLT, prevê que o intervalo mínimo de uma hora somente poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, observadas duas exigências: as condições do refeitório no estabelecimento; empregados que não realizam horas suplementares.

A Portaria n. 3.116/89 do Ministério do Trabalho relaciona os seguintes requisitos para a autorização de intervalo inferior a uma hora: a) justificativa técnica para a redução; b) acordo coletivo ou a anuência expressa dos empregados, assistidos pelo sindicato; c) não realização de horas suplementares; d) refeitório no estabelecimento, em conformidade com a NR nº 24; e) alimentação a preços

médicos ou gratuita aos empregados, balanceada com a supervisão de uma nutricionista; f) acompanhamento médico; e g) laudo de avaliação ambiental.

Esta autorização poderá ser cancelada caso a empresa descumprir qualquer requisito a qualquer momento. Ela terá validade de dois anos e, em caso de renovação, deverá ser requerida três meses antes do término da vigência.

As últimas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, que resultaram na Orientação Jurisprudencial da SBDI-1 de n. 342, é no sentido de que: *"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"*.

CAPÍTULO 4 – INTERVALOS NA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. Considerações iniciais

O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, é uma relação jurídica continuada que não se esgota em apenas um dado momento.

Essa verdade é relativizada sob o prisma do empregado, prestador da obrigação fazer-trabalhar, porque é impossível o empregado laborar ininterruptamente.

Embora, a prestação de trabalho não pode ser ininterrupta, o contrato de trabalho é de execução continuada.

Por isso, é importante esclarecer que as intermitências que ocorrem na execução normal do contrato de trabalho revelam-se, ora em períodos de *não-execução* (execução negativa) que são os intervalos entrejornadas e intrajornadas e são intermitências não-remuneradas; ora em períodos de *interrupção* (execução reduzida) onde o contrato está em execução mas o empregado está desobrigado de sua prestação laboral e são intermitências remuneradas; ora em períodos de *suspensão* (redução absoluta) em que não há obrigação de trabalhar, nem de pagar salário.

Tanto os intervalos como os repousos e feriados são intermitências compulsórias da prestação de trabalho.

4.2. Dos intervalos não-remunerados (intervalos)

Nos intervalos trabalhistas não há trabalho e não há salário. São intermitências não-remuneradas da prestação de trabalho inseridas na jornada de trabalho ou nos dias destinados a descanso remunerado, a festejos cívicos ou religiosos.

Sua causa é notoriamente higiênica.

O trabalho no curso dos intervalos gera hora extra.

4.2.1. Intervalos interjornadas: o artigo 66 da CLT esclarece que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas.

4.2.2. Intervalos intrajornadas: é o intervalo para repouso ou alimentação durante a jornada, também chamado de "intra-jornada".

Para a duração do trabalho que exceda as 6 horas, deverá existir um intervalo mínimo de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não

poderá exceder de 2 horas. Não excedendo de 6 horas o trabalho, o intervalo será de, no mínimo, 15 minutos quando a duração ultrapassar quatro horas (artigo 71, "caput" e seu parágrafo 1º, da CLT).

Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (§ 4º, do art. 71, da CLT).

É importante esclarecer se este intervalo intrajornada não gozado deve ser pago ao empregado como verba indenizatória ou como verba salarial (hora extra) e se o adicional sobre ele é de apenas 50% ou pode ser superior, se existir norma mais favorável em contrato coletivo ou individual de trabalho.

Entendo que o pagamento do intervalo não usufruído pelo empregado é verba de natureza salarial, e o percentual de 50% é apenas o mínimo legal (Constituição Federal), podendo ser estabelecido percentual mais favorável.

Contudo, parte da jurisprudência trabalhista, adota o princípio da razoabilidade e vem determinando o pagamento apenas da parte não usufruída do intervalo intrajornada como hora extra, e não todo o tempo do intervalo mínimo previsto em lei. A jurisprudência dominante considera inválida cláusula de acordo

ou convenção coletiva de trabalho que prevê a supressão ou a redução do intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT (Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-1/TST).

Para evitar o "bis in idem", no cálculo das horas extras diárias ou semanais além do limite da jornada, deverá ser levado em consideração o gozo de intervalo intrajornada de 1 hora (jornada superior a 6 horas) ou de 15 minutos (jornada superior a 4 horas até 6 horas), quando o tempo não usufruído de intervalo intrajornada já tiver sido deferido como hora extra ao empregado (art. 71, § 4º, da CLT).

4.2.3. Serviços dos jornalistas: o artigo 308 da CLT prevê que em seguida de cada período diário de trabalho haverá um intervalo mínimo de dez horas, destinado ao repouso.

4.2.4. Serviços dos operadores cinematográficos: a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de doze horas. Está previsto no artigo 235, parágrafo 2º da CLT.

4.2.5. Serviços de telefonia: o artigo 229 da CLT prevê para os empregados sujeitos a horários variáveis, a duração máxima de sete horas diárias de trabalho e dezessete horas de folga, deduzindo-se desse tempo vinte minutos de descanso quando o trabalho contínuo de mais de três horas .

4.2.6. Serviços dos cabineiros e ferroviários: o trabalho não excederá de oito horas e deverá ser dividido em dois turnos, com intervalo não inferior a uma hora, não podendo nenhum turno ter duração superior a cinco horas, com um período de descanso entre duas jornadas de trabalho de quatorze horas consecutivas. Artigo 245 da CLT.

4.3. Dos intervalos remunerados (repouso e feriados)

São as intermitências remuneradas. São os repouso no curso da jornada, semanais e anuais e os feriados incluídos os dias santificados oficiais.

Os repouso remunerados tem causa higiênica; já os feriados não os possuem e as causas são cívicas, religiosas ou festivas.

O trabalho durante os repouso remunerados e feriados são remunerados em dobro.

4.3.1. Repouso Semanal remunerado: todo empregado tem direito a um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local (art.7º, XV, da CF combinado com o art.1º, da Lei n. 605/49).

Do término de um módulo semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas até o próximo, deverá ser observado um intervalo mínimo de 35 (trinta e cinco) horas consecutivas que é a soma das 11 (onze) horas entrejornadas e as 24 (vinte e quatro) horas do descanso semanal remunerado.

O enunciado de súmula n. 110 do TST diz que *“no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.”*

O domingo trabalhado tem pagamento em dobro, caso não seja compensado com o descanso em outro dia da semana (Decreto n, 27.048/49, artigo 6º, parágrafo 3º, e Súmula n. 146 do TST).

As horas extras habituais incidem no pagamento dos descansos semanais (Súmula n. 172 do TST).

O comércio varejista ficou autorizado a funcionar aos domingos, desde que

garanta ao trabalhador ao menos um domingo por mês de folga, a par de assegurar, nas outras semanas, o descanso noutro dia da semana (Medida Provisória n. 1.698/98, art.6º).

No descanso remunerado não pode haver folga compensatória porque é semanal e portanto, tem que ser gozado no sétimo dia da semana. Não pode ser convertido em pecúnia porque seu gozo é direito irrenunciável.

4.3.2. Feriados oficiais e religiosos: são considerados feriados civis (Lei n.9.093/95 combinado com a Lei n.662/49): os declarados em lei federal e a data magna do Estado fixada em lei estadual.

São feriados religiosos: os dias de guarda, declarados em lei municipal de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, incluída a sexta-feira da paixão.

Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga (art.9º da Lei 605/49).

Não serão acumuladas as remunerações do repouso semanal e do feriado civil ou religioso que recaírem no mesmo dia (art. 11, parágrafo 3º do Decreto n.

27.048/49).

4.3.3. Férias anuais: as férias são espécie de repouso remunerado com periodicidade anual.

Direito que o empregado tem ao descanso de um mês a cada ano de trabalho (art.129 da CLT).

Se o empregador não concede as férias no período concessivo (dentro dos 12 meses subseqüentes de trabalho), deverá fazê-lo no período seguinte, pagando-as em dobro (art.137 da CLT). Da mesma forma, se exigido trabalho no curso do período destinado a seu gozo, também é exigível o pagamento em dobro da totalidade das férias, sem prejuízo do salário devido pelos dias de trabalho.

As férias poderão ser fracionadas, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 10 (dez) dias.

As férias são irrenunciáveis e devem ser gozadas pelo empregado.

4.3.4. Bancários: a duração do trabalho fica compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurado um intervalo diário de quinze minutos para alimentação. Está previsto no art. 224, parágrafo 2º da CLT.

4.3.5. Amamentação: A mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade (art. 396 da CLT).

4.3.6. Mecanografia e digitação: Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração, cálculo e, por analogia, digitação), a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 minutos não deduzidos da duração normal do trabalho. Está previsto no art.72 da CLT.

4.4. Outra espécie de intervalo na execução do contrato de trabalho:

- A convenção coletiva do sindicato dos hotéis, restaurantes, bares e similares de São Paulo dispõe:

Cláusula 29ª - Intervalo Dilatado

As empresas que praticarem intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas (artigo 71 CLT), deverão conceder obrigatoriamente, ao empregado que pratique tal intervalo, Plano de Saúde básico/enfermaria para o mesmo e 1 (um) dependente, isentando-se, em contrapartida da aplicação do Enunciado 118 do C. TST.

Cláusula 30ª - Intervalo Reduzido

As empresas que fornecerem refeições no próprio local de trabalho, nos termos desta Convenção Coletiva, poderão reduzir o intervalo de uma hora, destinado à alimentação e descanso dos empregados com jornada de trabalho superior a 6 horas, para o limite mínimo de até trinta minutos.

§ **Único** - Não havendo excesso da jornada efetivamente trabalhada, não será computada como hora extraordinária a diferença de tempo correspondente à redução do intervalo, desde que o empregado seja liberado meia hora antes do término de sua jornada diária sem prejuízo do salário normal.

Cláusula 31^a - Intervalos Entre as Jornadas

Fica garantido o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, tendo em vista as peculiaridades do trabalho nesta categoria profissional.

CAPÍTULO 5 – INTERVALOS INTRAJORNADAS

5.1. A disciplina do artigo 71 da CLT

O artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT assegura que “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”.

O diploma legal impõe a concessão de descanso para o trabalhador que tiver jornada diária que exceda seis horas de trabalho. O objetivo primordial desta norma é proteger a higidez física e psíquica do trabalhador, passível de alteração somente nos casos previstos no parágrafo 3º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho. Este parágrafo estabelece “o limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho – DNHST, 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”.

Nesse caso é possível dizer que o intervalo poderá ser superior a 2 (duas) horas se assim for ajustado em acordo individual escrito, ou em convenção ou acordo coletivo de trabalho. E se o intervalo for de 1 (uma) hora 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.

O legislador acrescenta o parágrafo 1º ao artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo que “não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas”.

Será obrigatório a concessão de um intervalo de 15 (quinze) minutos para repouso ou alimentação se a duração do trabalho contínuo exceder de 4 (quatro) horas, mas não ultrapassar 6 (seis) horas. Então, somente não será obrigatório a concessão de intervalo intrajornada para labor com duração inferior a quatro horas.

O parágrafo 2º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho menciona que “os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho”.

Este parágrafo 2º trata da suspensão do contrato individual de trabalho, pois há paralização de serviços pelo obreiro, sem qualquer obrigatoriedade quanto ao

pagamento de salários.

Por último o parágrafo 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho afirma que “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 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

O empregador que não concede o intervalo intrajornada, fica obrigado a remunerar o período correspondente, com o acréscimo de, no mínimo, 50%, sobre o valor da remuneração, nos termos do artigo acima referido, na redação que lhe foi dada pela Lei n. 8.923/94.

5.2. Fundamentos para o intervalo intrajornada

Todo trabalhador tem direito a um período de intervalo para repouso, descanso e alimentação durante a jornada de trabalho.

Segundo Júlio César Bebber:

“O **intervalo intrajornada** possui fundamento de *ordem biológica*. Busca-se, com a inatividade do trabalhador, atingir:

a) *metas de saúde física e mental* (higidez física e mental), propiciandolhe que, após certo período, retempere em parte suas forças físicas e psíquicas. Vale dizer, que restabeleça em parte o sistema nervoso e as energias psicossomáticas.

b) *metas de segurança*, com que se previne em parte a fadiga física e mental e reduzem-se os riscos patológicos e de acidentes de trabalho. A fadiga física e mental se traduz na diminuição do ritmo da atividade e na perda da capacidade de atenção ordinária, com conseqüente perda de produtividade e aumento dos acidentes do trabalho”.²⁷

O intervalo intrajornada ganha respaldo quando conjugado à saúde do trabalhador tendo conseqüentemente caráter de norma de saúde pública. A Constituição Federal de 1988 mencionou no seu artigo 7º, inciso XXII como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

O objetivo primordial do intervalo intrajornada é recuperar as energias do trabalhador como também seu bem estar considerando a sua higidez física e mental ao longo da prestação diária de trabalho. A supressão desse direito deve ser

²⁷ BEBBER, Júlio César. Intervalo intrajornada da aplicação da orientação jurisprudencial n. 307 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. LTr. Suplemento Trabalhista, v. 29, p. 121-126, 2004.

remunerada, a título de verdadeira indenização pelo maior esforço que lhe é exigido.

O intervalo mínimo intrajornada encontra fundamento no fato de que o trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica, o que decorre à insegurança do trabalhador e, levando em consideração a natureza de certas atividades, à insegurança de terceiros e do patrimônio das empresas e do Estado, sendo evidente que a redução de acidentes do trabalho está relacionada à capacidade de atenção e concentração do trabalhador durante a jornada de trabalho. Concordar com a redução do intervalo para descanso e alimentação desses trabalhadores é colocar em risco a sua vida e a dos outros.

A Constituição Federal de 1988 admite a flexibilização do salário e da jornada dos trabalhadores, desde que garantida a manifestação dos trabalhadores por intermédio de assembléia devidamente convocada. Mas, em se tratando de normas que dizem respeito à medicina e segurança do trabalho não existe tratativa negociada pelos sindicatos, por serem de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes e revestirem-se de caráter imperativo para a proteção do hipossuficiente, em oposição ao princípio da autonomia.

5.3. Supressão do intervalo

O empregado que laborar por mais de seis horas contínuas, terá direito a um período de intervalo, para repouso e alimentação, de no mínimo uma hora. Se o trabalho não exceder a seis horas contínuas haverá um intervalo obrigatório de quinze minutos após a quarta hora. Esses intervalos para descanso não se computam na duração do trabalho. Está previsto no art. 71, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

Até o advento da Lei n. 8.923/94 aplicava-se a Súmula n. 88 do C. TST, cancelada pela Resolução 42/1995 - DJ 17.02.95, que dizia ser mera infração administrativa o não cumprimento ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho. Essa lei incluiu o parágrafo 4º, do artigo 71, da CLT, que deixou de considerar como mera infração administrativa a não concessão do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

O desrespeito ao intervalo intrajornada, seja parcial ou integral, passou a acarretar além de uma infração administrativa (art.75 da CLT), a obrigação ao empregador de pagar ao empregado o valor correspondente às horas suprimidas, calculadas, conforme o art.71, parágrafo 4º, da CLT, com base na remuneração da hora normal de trabalho, acrescida de no mínimo 50%.

Quando a supressão do intervalo, implicar em prorrogação da jornada de trabalho, 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. 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.

Por isso, a doutrina diz que a Lei 8.923 /1994 teria criado a figura das "horas extras fictas".

Hoje, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), por da Orientação Jurisprudencial n. 307 da Seção de Dissídios Individuais (SDI-1), preconiza:

307. "INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI N. 8.923 /1994.

Após a edição da Lei n. 8.923 /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).

O intervalo intrajornada é necessário para preservar a segurança e saúde física e mental do trabalhador.

A seguir a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. JORNADA 12X36. INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO CONCESSÃO. ARTIGO 71, § 4.º, DA CLT. HORA NOTURNA REDUZIDA E ADICIONAL. SUPRESSÃO. ARTIGO 73 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. O intervalo mínimo intrajornada, assim como a hora noturna reduzida, constituem medida de higiene, saúde e segurança do empregado, garantida por norma legal (artigos 71 e 73, da CLT) e tutelada pela Constituição Federal (art. 7.º, XXII). O acordo com vista à adoção do sistema laborativo de 12x36, ainda que decorrente de negociação coletiva, não priva o empregado do direito ao gozo do intervalo intrajornada, assegurado pelo art. 71, § 4.º, da CLT, tampouco ao labor em horário noturno reduzido, com o pagamento do respectivo adicional, nos termos dos artigos 73, caput e § 1.º, da CLT e 7.º, IX, da CF. Incidência do Verbete n.º 342 da Orientação Jurisprudencial da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho e da atual e notória jurisprudência da egr. SBDI-1-TST. Recurso de Revista não

conhecido." (TST-RR-2201/2003-037-12-00.3, Rel. Min. Horácio Senna Pires, 6.ª Turma, in DJ de 15/6/2007.)

5.4. Intervalos X Saúde no ambiente de trabalho

A diferença entre os conceitos "duração do trabalho" e "jornada de trabalho" é relevante, haja vista que os intervalos intrajornadas integram a jornada (ou duração diária) de labor do trabalhador.

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 é o lapso máximo de tempo durante o qual o empregado pode prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, num espaço de 24 (vinte e quatro) horas.

Em razão disso, o Direito do Trabalho, visando a segurança e a saúde física e mental do trabalhador, proporciona um descanso, que é usufruído dentro da jornada (duração diária do trabalho). Daí surge intervalos intrajornadas para descanso e alimentação, previsto no artigo 71 da CLT.

Os intervalos visam coibir a exaustão física e mental do trabalhador, prevenindo acidentes ou doenças do trabalho. Trata-se de norma de ordem pública, relativa à segurança e saúde do trabalhador.

No direito português são apresentados princípios gerais em matéria de tempo de trabalho e suas projeções. Esses princípios destacam o objetivo de tutela da saúde do trabalhador, os deveres do trabalhador na execução do contrato, no que o tempo de trabalho se refere, com os interesses pessoais e familiares e a importância da otimização do trabalho pelo empregador. Alguns destes princípios possuem base constitucional para o Direito Português.

Um princípio que merece destaque é o do *Tempo de trabalho e direito ao repouso: descanso diário, semanal e anual*, enfatizando que deverá haver compatibilização do tempo de trabalho e o repouso, tutelando assim a saúde do trabalhador. Este princípio é dividido em diversas regras, destacando-se:

“- a regra geral em matéria de ritmo de trabalho, que postula a organização do tempo de trabalho em moldes que favoreçam a adaptação do trabalho ao Homem e que atenuem os efeitos do trabalho monótono e repetitivo (art. 161.º do CT); associada a esta regra, está a disciplina dos intervalos de descanso (arts. 174.º e s.);

- a fixação de limites máximos para o período normal de trabalho diário e

semanal (art.163.º), e a determinação de um tempo mínimo de descanso diário (art.176.º);

- os limites e as condições de prestação do trabalho noturno (arts. 194.º a 196.º);

- o direito a um descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar (art.202.º);

- o regime jurídico do descanso semanal (arts.205.º SS.);

- o regime jurídico de férias (arts.211.º SS.).”²⁸

5.5. Natureza Jurídica

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, por meio de uma de suas Seções de Dissídios Individuais (SBDI-1), fez publicar nova Orientação Jurisprudencial, especificamente sobre a natureza jurídica da verba decorrente da supressão do intervalo intrajornada.

²⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*. Ob. cit. p.432.

O teor da Orientação Jurisprudencial n.354 da SDI-I do TST:

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. 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".*

Essa orientação jurisprudencial entende que o intervalo intrajornada possui natureza salarial.

A não concessão do intervalo intrajornada pode ser entendido sob dois aspectos: a primeira do empregado e a segunda do empregador.

a) Sob o aspecto do empregado: em razão do dano à sua integridade física e mental, a não concessão do intervalo intrajornada gera ao empregado o direito de ser remunerado. Não há que se falar em salário, mas sim em indenização. Primeiro, porque não há contraprestação dos serviços e segundo, porque se trata de violação de um **DIREITO** do empregado, o que faz surgir o dano e, conseqüentemente, a indenização.

b) Sob o aspecto do empregador: gera ao empregador **obrigação** de:

b.1) "remunerar" o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 , § 4º , da CLT). Trata-se, assim, de **OBRIGAÇÃO DE FAZER** imposta ao empregador, razão pela qual não se trata de verba de natureza salarial, mas sim indenizatória.

b.2) apesar do 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, mas sim de "indenizar" uma **OBRIGAÇÃO DE FAZER IMPOSTA AO EMPREGADOR** , visando a recompor um **DIREITO** do empregado que lhe foi suprimido, qual seja, a lesão a sua integridade física e mental.

A indenização tem finalidade coercitiva, isto é, visa amenizar o intervalo para repouso e alimentação que foi suprimido, do que "remunerar" o empregado pelo serviço prestado.

Trata-se de indenização e não de pagamento de hora extra (paga-se o período do intervalo e mais 50%).

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 - § 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, Cometários). 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)

CONCLUSÃO

As normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas são normas de saúde pública. Não podem ser suprimidas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais.

Os princípios trabalhistas da imperatividade das normas e a vedação a transações lesivas são regras que protegem o trabalhador.

O objetivo primordial do intervalo intrajornada é recuperar as energias do trabalhador, como também seu bem estar, considerando sua higidez física e mental ao longo da prestação diária de trabalho. Trata-se de um direito indisponível.

O descanso deve ser obrigatoriamente concedido ao empregado pelas empresas, uma vez que o direito assegurado em nosso ordenamento jurídico, conforme disciplina o artigo 71, da CLT, assim assevera, “em qualquer trabalho que exceda 6 (seis) horas, é obrigatório um intervalo de no mínimo 1 hora. Essa norma jurídica visa a proteção da higidez física e psíquica do trabalhador, buscando-se, com a inatividade do trabalhador,

A verba indenizatória não tem por finalidade pagamento da prestação de um serviço, mas a indenização por um dano no qual independe de prova, ou seja, uma lesão à integridade do trabalhador.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 1984.

AMARAL, Júlio Ricardo de. *Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BEBBER, Júlio César. Intervalo intrajornada da aplicação da orientação jurisprudencial n. 307 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. LTr, Suplemento Trabalhista, v. 29, 2004.

BOBBIO, Noberto. *A Era dos Direitos*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Direito Constitucional*. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 5ª ed. Lisboa: Almedina, 2002.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 1ª ed., 3ª tiragem, São Paulo, LTr, 2002.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. vol. III, São Paulo: LTr, 1986.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 11ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed., São Paulo: Saraiva, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Flexibilização do Horário de Trabalho*. São

Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. *Flexibilização do Horário de Trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. *Manual da Monografia Jurídica*. 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Edições Almedina, 2006.

REALE, Miguel. *Fontes e Modelos do Direito*. 1ª ed., 4ª tiragem, São Paulo: Saraiva, 1994.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 1994.

ANEXO

"Concessão parcial de intervalo intrajornada – Horas extras. 1º. Combinando o *caput* com o § 4º do artigo 71 da CLT, a conclusão só pode ser uma. Nos casos em que a jornada de trabalho exceda de seis horas, o empregador está desincumbido da obrigação legal de remunerar como trabalho extraordinário o período de intervalo intrajornada, quando concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação. Usufruído o intervalo de tão-somente 20 minutos, deverá o empregador suportar o ônus de remunerar de forma integral o período do intervalo como trabalho em jornada extraordinária. 2º. Recurso de revista conhecido e desprovido" (TST – 1ª T – RR n. 771886/2001-0 – Rel. Emmanoel Pereira – DJ 17.10.03 – p. 552).

HORAS EXTRAS – INTERVALOS INTRAJORNADAS E FERIADOS – Além das diversas incoerências apontadas pela origem (na inicial o autor informa uma coisa, em depoimento pessoal outra), as testemunhas inquiridas não confirmaram quaisquer de suas informações. A nulidade dos acordos de compensação não foi aventada na inicial, motivo pelo qual se considera leviana e impertinente, nesta fase

processual, mencionada alegação. Por outro lado, a fidelidade dos apontamentos contidos nos espelhos de ponto foi suficientemente demonstrada em audiência, o que afasta, de plano, o grotesco demonstrativo de diferenças apontadas. Não bastasse, o confronto dos cartões de ponto com os recibos, desnuda a correta apuração e o correto pagamento da sobrejornada eventualmente cumprida (inclusive no que pertine aos feriados) e das horas trabalhadas durante os intervalos. MULTA DO § 8º, DO ART. 477 DA CLT – A imposição da penalidade se justifica apenas quando há atraso no pagamento das verbas rescisórias e não de diferenças resultantes de reflexos de verbas deferidas judicialmente. (TRT 15ª R. – Proc. 38434/00 – (11553/02) – 5ª T – Relª Juíza Olga Aida Joaquim Gomieri – DOESP 18.03.2002 – p. 80)

INTERVALO INTRAJORNADA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - REDUÇÃO - NÃO VALIDADE - O art. 71 da CLT disciplina que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de quatro e seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo para repouso ou alimentação, respectivamente, de 15 minutos e 1 hora. Tal direito é indisponível, por contemplar preceitos de ordem pública, constituindo em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, nos termos consagrados na OJ n. 342 da SDI I do c. TST, portanto, é inválida

cláusula prevista em Acordo Coletivo de Trabalho prevendo sua redução para 30min. Assim, devido o pagamento do intervalo intrajornada não concedido nos termos estabelecidos no ordenamento legal, com o respectivo adicional. Dou-lhe parcial provimento (TRT23. RO 00625.2008.006.23.00-0. Relatora Desembargadora Leila Calvo. Órgão julgado 2ª Turma, DJE/TRT 08.01.2009).

INTRAJORNADA SUPERIOR À DUAS HORAS DIÁRIAS. TAXATIVIDADE DO ARTIGO 71 DA CLT. NECESSIDADE DE ACORDO INDIVIDUAL OU COLETIVO. Para que seja possível ao empregador conceder intervalo intrajornada superior à duas horas diárias, impõe-se a necessidade de acordo individual escrito ou Acordo ou Convenção Coletiva prevendo tal permissão, sob pena de se considerar o excesso como tempo à disposição da empresa, e, por consequência, labor extraordinário, seguindo orientação de entendimento sumulado do colendo TST, consubstanciado no Enunciado nº 118 (TRT 23º R. Proc. RO 00024.2004.041.23.00-0 - Des. Edson Bueno, Tribunal Pleno, Publicado em 07.10.2004)

INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS - AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA -TEMPO À DISPOSIÇÃO - HORAS EXTRAS. Tendo o Reclamante se ativado em labor com intervalo intrajornada superior a duas horas e, ante a inexistência de acordo escrito ou convenção coletiva pactuando intervalo superior ao legalmente permitido, faz jus ao recebimento, como horas extraordinárias, do tempo que exceder o aludido limite, por serem consideradas tempo à disposição do empregador, conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 118 do colendo TST. Dou provimento. MULTA DO ART. 467 DA CLT. Havendo controvérsia acerca das pretensões relativas aos pedidos do Reclamante, uma vez que a Reclamada negou veementemente a existência de vínculo empregatício, não cabe a penalidade do art. 467 da CLT, segundo exegese do próprio artigo. (TRT23. RO - 00217.2008.031.23.00-8. 2º Turma. Relator DESEMBARGADORA LEILA CALVO. Publicado em 30/10/08)

RECURSO DA 1ª RECLAMADA. INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA E NULIDADE INEXISTENTES. Tendo a 1ª Reclamada confessado em sua defesa

que a obreira laborou das 05h30 às 09h30 e das 16h00 às 20h00 até julho/2006, ou seja, com 06h30 de intervalo entre um turno e outro, correta a sentença que condenou a Recorrente ao pagamento do tempo excedente ao limite de duas horas como jornada extraordinária, haja vista a inexistência de acordo escrito ou convenção coletiva pactuando intervalo superior ao limite legal. No que tange à alegação de cerceamento de defesa, noto que disso não se trata, pois nenhuma prova testemunhal poderia elidir o que já fora objeto de confissão. Eis aí, então, a justificativa pelo indeferimento da prova testemunhal, pois, diante da confissão do próprio empregador, qualquer prova testemunhal se revelaria inútil ao feito, agindo a magistrada a quo nos exatos termos do permissivo contido no art. 130 do CPC. Ademais, uma vez violada a lei, irrelevante saber se a Reclamante ficava ou não à disposição do empregador, pois o que importa, de fato, é o não extrapolamento dos limites legais do intervalo intrajornada e este já havia ocorrido no caso em tela. Recurso improvido. RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE. TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇO DE APOIO AOS PRESTADORES DE SERVIÇO DIRETO. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA TOMADORA. A tomadora de serviços só responde pelos créditos trabalhistas dos empregados que lhe prestam serviços diretamente. Não sendo esta a situação da Reclamante, que limitava-se a cozinhar, limpar o alojamento e lavar as roupas dos empregados da 1ª

Reclamada que efetivamente prestavam serviços em benefício da 2ª, não há que se falar em responsabilização desta pelos créditos inicialmente deferidos.

CONFISSÃO DO PREPOSTO QUANTO AO GOZO DE APENAS UMA FOLGA SEMANAL. RECONHECIMENTO DE LABOR EM FERIADOS. O preposto declarou em audiência que a reclamante cumpria jornada das 05h30 às 09h30 e das 16h00 às 20h00 de segunda a sexta-feira no primeiro mês de trabalho, ou seja, em janeiro de 2006. Afirmou que a partir do segundo mês foi cumprida a jornada das 05h30 às 09h30 e das 16h00 às 17h30, gozando apenas de uma folga semanal, o que se estendeu até o fim do contrato (fl. 48). Com base nestas declarações, a juíza reconheceu o labor em feriados até maio de 2006 (fl. 140). Todavia, noto que não havia razão para limitar o trabalho em feriados somente até maio de 2006, já que o preposto confessou que aquela jornada foi cumprida do segundo mês de trabalho (ou seja, de fevereiro/2006) até o fim do contrato, em janeiro/2007. Assim, considero que a Autora laborou em feriados no período de fevereiro de 2006 até janeiro de 2007, nos horários fixados em sentença, gozando apenas uma folga semanal, fazendo jus, portanto, às horas laboradas nestes dias com adicional de 100%, conforme previsão coletiva (fl. 24, cláusula IX, §1º).

DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS. DOBRA LEGAL. Em se tratando de empregada mensalista, a obreira já foi remunerada pelos repousos semanais quando do

percebimento do seu salário mensal. Serão devidas, por via da presente demanda, as horas trabalhadas nos feriados até maio de 2006 (e, agora, de fevereiro/2007 até o término do contrato), com adicional de 100%, certamente já está configurada a dobra, pois o primeiro pagamento já estava embutido no salário. Se fosse deferido mais um pagamento pelos feriados laborados, como pretende a Reclamante, restaria configurado o pagamento em triplo e quanto a isto não há previsão legal. (TRT23.

RS -