

# A CARACTERIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM FACE DA INOBSERVÂNCIA DOS INTERVALOS LEGAIS

*Eduardo Carlos Pottumati<sup>(\*)</sup>*

*“... o homem não é uma máquina. Sua vida não se reduz a exercer atividades produtivas, que não passam de meios para a obtenção de fins mais elevados. O homem é uma realidade autônoma, uma pessoa que constitui o fim e o objetivo de suas atividades profissionais” (omissis). “Ele tem o direito de desenvolver sua personalidade e de participar dos frutos da civilização em que vive. Cremos ser esse o ensinamento da autêntica filosofia moral. E como realizar esses objetivos, se o homem é absorvido pelo trabalho, se não tem um tempo reservado para o descanso ativo, no qual se possa expandir?”*

**Roberto Barretto Prado<sup>1</sup>**

## INTRODUÇÃO

Por intermédio da regulamentação dos períodos destinados ao repouso, sejam eles diários, semanais ou anuais, o legislador pretendeu proporcionar ao trabalhador a recuperação das energias consumidas na jornada diária de trabalho.

O tema enfocado na presente monografia objetiva resgatar a importância dos intervalos legais, pois, a inobservância dos mesmos pode acarretar sérias consequências à saúde do obreiro e, por via reflexa, ocasionar também a queda dos níveis de produção empresarial.

Assim, faz-se necessário o estudo da jornada de trabalho diária e dos períodos destinados ao repouso.

---

<sup>(\*)</sup> Advogado, membro da APEJ.

<sup>1</sup> PRADO, Roberto Barreto apud GIGLIO, Wagner D.; “Jornada de trabalho e descansos remunerados: perspectiva Ibero-Americana”, coordenador Néstor de Buen, p. 76 e 77.

Para melhor compreensão do assunto em tela e sua extensão, reputa-se indispensável a análise da natureza jurídica dos citados intervalos, tanto da regra geral, quanto dos casos específicos.

Além disso, é importante mencionar a inovação legislativa trazida pela Lei nº 8.923/94, que acresceu o § 4º ao art. 71 Consolidado.

Após o estudo dos diversos aspectos trazidos nesse trabalho, concluiu-se que a não observação dos intervalos legais, ensejará a aplicação de sanções administrativas pelo Ministério do Trabalho, bem como poderá motivar a caracterização de horas extras.

## **CAPÍTULO I - Duração do Trabalho**

Inicialmente, cabe frisar a diferenciação de três expressões, que apresentam conceitos correlatos e interdependentes. São elas: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

A conceituação destas é deveras importante para melhor elucidação da temática em questão.

Segundo os escólios de Maurício Godinho Delgado, a duração do trabalho “compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias. A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado.”<sup>2</sup>

A jornada de trabalho, “tem sentido mais restrito que o anterior, compreendendo o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> “A jornada no direito do trabalho brasileiro”. *Revista LTr* 60-10/1.338.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *ob. cit.*, p. 1.339.

Por derradeiro, “a expressão horário de trabalho traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos.”<sup>4</sup>

## 1. Espécies de repousos

No intuito de atender à necessidade de descanso do empregado, na constância da relação de emprego, os repousos aumentam na medida em que é ampliada a prestação do trabalho.

Basicamente, os repousos são analisados considerando-se a duração diária, semanal e anual do trabalho. O labor desenvolvido diariamente, pode ser elencado em duas espécies de repouso, que devem ser concedidos dentro da jornada (intra-jornada) e entre jornadas (inter-jornadas).

A duração dos repousos contém três fundamentos de cunho biológico, social e econômico.

O primeiro, tem por finalidade a recuperação das energias gastas na jornada diária de trabalho, “eis que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço ...”<sup>5</sup>

Já o segundo, tem como alvo “o conforto do trabalhador junto à sua família e frente à sua comunidade.”<sup>6</sup>

Por fim, os descansos de índole econômica (férias anuais) são aqueles que objetivam “um rendimento superior na execução do trabalho”<sup>7</sup> e, conseqüentemente, a manutenção da capacidade de produção do trabalhador.

---

<sup>4</sup> *idem ibidem.*

<sup>5</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et alli, “Instituições de Direito do Trabalho”, vol. II., p. 689.

<sup>6</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; “Curso de direito individual do trabalho”, p. 361.

<sup>7</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; *ob. cit.*, p. 690.

## 2. Finalidade dos repousos

A redução da jornada de trabalho derivou da luta operária, a qual desembocou na intervenção estatal para a normatização das relações capital e trabalho.

Neste diapasão, não se pode esquecer também que se fez necessária a interferência do Estado para regular os períodos de descanso, adotando “medidas para impedir abusos consistentes em ocupar os trabalhadores por mais tempo do que o conveniente, ou em horas que deveriam ser dedicadas ao descanso.”<sup>8</sup>

Para José Augusto Rodrigues Pinto, a duração do trabalho “está solidamente integrada com os repousos do trabalhador, de modo a encontrar um ponto exato de equilíbrio destinado a preservá-lo da fadiga e beneficiar, economicamente, o empregador com a contrapartida do aumento de produtividade.”<sup>9</sup>

Por tais razões, o ordenamento jurídico impõe a concessão de intervalos ao trabalhador, que possa recuperar suas energias.

A não observação de tais intervalos gera reflexos imediatos, com a diminuição do rendimento das empresas, pois “as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do *stress*, o qual supõe um grande desgaste para o organismo, podendo ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, que estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos.”<sup>10</sup>

## 3. Jornada de trabalho diária e seus intervalos

---

<sup>8</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; *ob. cit.*, p. 690.

<sup>9</sup> “Curso de direito individual do trabalho”, p. 360.

<sup>10</sup> MONTEIRO, Alice de Barros; “Duração do trabalho. Aspectos atuais e revisões necessárias.” *Revista Genesis* n. 43, julho 1996, p. 9.

A Carta Constitucional de 1988, estabeleceu em seu art. 7º, inciso XIII, como jornada de trabalho diária normal oito horas.

Ainda, de acordo com o inciso XIV, do art. 7º da CF, nos turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de seis horas diárias.

Gize-se que devem ser analisados dois aspectos de grande relevância:

a) o primeiro, é de que a jornada diária poderá ser elasticida em até duas horas (§ 2º, art. 59 da CLT), sem que haja a caracterização de horas extras, desde que seja respeitado o limite semanal de 44 horas de trabalho (inciso XIII, art. 7º da CF). Para tanto, a aludida compensação de jornadas deverá ser realizada através de *acordo ou convenção coletiva de trabalho*;

b) o outro aspecto de grande importância a ser abordado, é o de que a Carta Magna garantiu uma jornada de trabalho geral e mínima<sup>11</sup>, ficando à legislação infraconstitucional a incumbência de fixar jornadas específicas e inferiores, em determinadas atividades, classificadas como mais desgastantes.

Convém lembrar que, também para as jornadas especiais, é necessário manter nas devidas proporções, o limite diário e semanal, para efeito das aventadas compensações.

Como já narrado no item anterior, existem duas espécies de repousos, mais precisamente, os que acontecem na própria jornada e os que devem ocorrer entre duas jornadas.

Os intervalos intrajornadas estão delineados de forma genérica no art. 71, “caput” e parágrafos da CLT, enquanto os interjornadas estão dispostos no art. 66 do mesmo diploma legal.

## **CAPÍTULO II - Intervalos Legais**

---

<sup>11</sup> 8 horas diárias e 44 semanais, segundo o inciso XIII do art. 7º da CF/88.

O intervalo interjornadas visa conceder ao trabalhador tanto o repouso físico, quanto o mental, além de possibilitar um breve convívio social e familiar.

A regra geral atinente aos intervalos mínimos entre duas jornadas está disposta no art. 66 da CLT. O referido dispositivo legal é aplicado genericamente; entretanto, existem algumas profissões que possuem tais intervalos diferenciados como, por exemplo, jornalistas e aeronautas.

Além do intervalo imposto pelo art. 66 Celetário (entre jornadas), não se pode olvidar os descansos a serem concedidos dentro da própria jornada de trabalho.

No decurso de cada jornada laboral, o ordenamento determina a concessão de *intervalo para repouso ou alimentação*.

Estes intervalos são destinados a proporcionar o repouso meramente físico, através de refeições, bem como descanso com duração correspondente à jornada de trabalho desenvolvida pelo empregado.<sup>12</sup>

Cumpra esclarecer que, os supramencionados repousos para descanso ou alimentação estão delineados no art. 71 da CLT, *caput* e parágrafos.

### **1. Regra geral do art. 66 da CLT**

Impõe o art. 66 da CLT: “*Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*”

Referido período de descanso tem começo no exato momento que o empregado cessa as atividades laborais da jornada anterior, sejam estas normais ou extraordinárias, e prossegue até o início da jornada do dia seguinte.

Em virtude da obrigação fixada pelo artigo enfocado, “não pode o empregado assumir o serviço em um dia sem antes ver respeitado esse descanso em relação ao fim do trabalho do dia anterior”<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; *ob. cit.*, p. 363.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; “*Iniciação ao direito do trabalho*”, p. 258.

Por exemplo, um empregado que finda sua jornada às vinte e duas horas de quarta-feira e inicia novo período de trabalho às oito horas de quinta, gerará ao empregador a obrigação de ressarcir o obreiro pelo labor extraordinário realizado, pois no intervalo compreendido entre vinte e duas horas de um dia, e oito do dia subsequente, temos um total de dez horas e, conforme o art. 66 da CLT este deve subsistir no mínimo onze horas. Com efeito, o trabalhador terá direito a percepção de uma hora extra, que é o número faltante para completar as onze horas mínimas de intervalo entre jornadas.

Pelos mesmos motivos, a recíproca absorção dos intervalos diários (11 horas) e semanal (24 horas), enseja o pagamento das extras correspondentes às horas faltantes para que o repouso se complete.

Nossos Pretórios firmam posicionamento neste sentido:

JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO ENTRE JORNADAS. *“O intervalo entre duas jornadas não pode ser absorvido pelo tempo destinado ao repouso semanal remunerado. Assim, é preciso que medeie entre as jornadas intercaladas pelo descanso semanal remunerado um mínimo de 35 horas (24 horas de descanso semanal mais as 11 horas de intervalo mínimo entre duas jornadas).”* (TRT - 9ª Reg. - RO 0170/90 (“Ex-Officio”) - Ac. 1ª T. - 6165/90 - unân. - Rel.: Juiz Tobias de Macedo Filho. Fonte: DJPR, 16/11/90, p. 25).

Saliente-se, que o repouso semanal jamais poderá absorver o intervalo interjornadas, pois os trabalhadores têm direito às onze horas referentes ao citado intervalo, mais às vinte e quatro horas do repouso semanal.

A fim de pacificar a matéria em debate, a Excelsa Corte Trabalhista editou a Súmula 110, que tem a seguinte redação: *“No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.”*

## **2. Regra geral do art. 71 da CLT**

À luz do art. 71 Celetário, no curso da jornada de trabalho os descansos são assegurados a partir da observação das seguintes diretrizes legais:

*a) no trabalho contínuo, cuja a duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, no mínimo de uma hora, não podendo exceder de duas horas, salvo acordo escrito ou norma coletiva<sup>14</sup>;*

*b) quando a jornada de trabalho for superior a quatro e igual ou inferior a seis horas, será obrigatório o intervalo de 15 minutos<sup>15</sup>;*

*c) os intervalos anteriormente mencionados (“a” e “b”), não serão computados na duração da jornada<sup>16</sup>;*

*d) o limite de uma hora para repouso ou alimentação poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, desde que o estabelecimento atenda integralmente às exigências concernentes a organização de refeitórios, e se os empregado não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares<sup>17</sup>;*

*e) em qualquer hipótese o limite máximo de duração do intervalo intrajornada será de duas horas.*

Por intermédio das regras supracitadas, nota-se com clareza a finalidade dos repousos: pois quem “só trabalha até quatro horas não necessita dele, nem do alimento, nesse período; quem trabalha daí até seis horas pode necessitar de alimento leve, a que corresponde um descanso mais curto; quem trabalha além de seis horas necessita de refeição e, em consequência, de um descanso proporcionalmente mais longo.”<sup>18</sup>

### **CAPÍTULO III - CLASSIFICAÇÃO DOS INTERVALOS**

---

<sup>14</sup> *caput do art. 71 CLT.*

<sup>15</sup> *§ 1º do art. 71 CLT.*

<sup>16</sup> *§ 2º do art. cit.*

<sup>17</sup> *§ 3º do art. cit.*

<sup>18</sup> *PINTO, José Augusto Rodrigues; ob. cit., p. 364.*



## 1. Natureza jurídica dos intervalos

Considerando-se que nos intervalos intrajornadas ocorre tão somente a paralisação momentânea da execução da prestação de serviços, faz-se necessária a verificação da natureza jurídica de tais repousos.

A doutrina conceitua essas paralisações temporárias como suspensões do contrato de trabalho.

Quanto à nomenclatura, são classificadas em totais e parciais para alguns autores; para outros classificam-se em *suspensões* (paralisações totais) e *interrupções* (paralisações parciais), denominações adotadas pela CLT e pela doutrina dominante.

### 1.1. Interrupções do contrato de trabalho

Nos intervalos computados à jornada de trabalho e, por conseguinte, remunerados<sup>19</sup>, configura-se uma evidente interrupção do contrato, pois apesar da paralisação temporária da prestação de serviços, subsiste a obrigação do pagamento de salários desse período.

De acordo como José Augusto Rodrigues Pinto, quando a “paralisação é computada no tempo de trabalho, o que importa em remunerá-la, assume o caráter de *suspensão parcial ou interrupção do contrato*, notabilizando-se pela inexigibilidade da obrigação fundamental do empregado (entrega da energia pessoal) com permanência da exigibilidade da obrigação fundamental do empregador (retribuição da energia).<sup>20</sup>”

### 1.2. Suspensões do contrato de trabalho

*Contrario sensu*, os intervalos não integrados à jornada e, conseqüentemente não remunerados, configuram-se como suspensões do contrato, pois há paralisação da prestação de serviços pelo obreiro e também suspensão do pagamento de salários neste interregno.

---

<sup>19</sup> por exemplo os casos previstos no arts. 72 (mecanografia) e 253 (serviços frigoríficos) da CLT.

<sup>20</sup> “Curso de direito individual do trabalho”, p. 365.

Por corolário, como regra geral, os intervalos intrajornada são considerados suspensões do contrato de trabalho, em face do contido no § 2º do art. 71 da CLT.

Para o jurista anteriormente citado são tais descansos definidos “*como períodos de não contrato ou hiato contratual*”<sup>21</sup>, que os tornariam inaptos para gerar qualquer dos efeitos sobre a relação jurídica de emprego.

Essa interpretação perdeu credibilidade, a partir do cancelamento da Súmula 88 do TST, que sujeitava os infratores apenas às sanções administrativas, quando da inobservância desses repousos, como adiante será melhor esclarecido.

Logo, esses intervalos não podem apenas ser considerados como hiatos contratuais, mas sim suspensões do mesmo.

Há que se ressaltar ainda que, os intervalos interjornadas também são típicos exemplos de suspensões do contrato de trabalho, já que nos interregnos compreendidos entre as jornadas de trabalho, não há prestação de serviços e não se realiza o pagamento de salários.

### **1.3. Pagamento em face do caráter de punição**

Há uma terceira classificação dos intervalos para repouso e alimentação, que não se enquadra nem na suspensão, nem na interrupção do contrato de trabalho. É o caso do § 4º do art. 71 Celetário, onde se dá a prestação de serviços no período destinado ao repouso.

A não concessão do intervalo mínimo intrajornada previsto em lei, ainda que sem importar em sobrejornada, apenas gerava multa administrativa ao empregador; entretanto, com o advento da Lei nº 8.923/94, que inseriu o § 4º no art. 71 da CLT, a não concessão de tais intervalos ao empregado, produz a obrigação de ressarcir-lo por estes períodos - tal alteração teve como finalidade precípua *penalizar* o empregador pela não observação do texto legal.

O mesmo raciocínio deve ser utilizado quando do desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas (art. 66 CLT). Por exemplo, um

---

<sup>21</sup> “*Curso de direito individual do trabalho*”, p. 364.

empregado que trabalhe por oito horas, findando sua jornada às vinte e duas horas de segunda-feira, e inicie novo período às oito horas de terça, laborando também por 8 horas neste dia - conclui-se que em ambos períodos, o obreiro não trabalhou em sobrejornada, contudo houve a supressão de uma hora do período destinado ao repouso entre duas jornadas, que totalizou onze horas.

Assim, mesmo não acarretando sobrejornada em ambos os dias, o trabalhador faz jus a percepção de uma hora extra, em face da supressão do intervalo mínimo estabelecido pelo art. 66 da CLT, considerando-se o caráter de sanção estabelecido pelo mencionado artigo.

O legislador, por certo inspirado na orientação dada pela Súmula 110 do TST, criou a Lei nº 8.923/94, eis que a inobservância do intervalo interjornadas também tem caráter punitivo.

## **2. Casos de remuneração dos intervalos**

De acordo com o § 2º do art. 71 da CLT, os intervalos intrajornadas não são computados na duração do trabalho. Contudo, existem exceções à regra na própria CLT e em leis esparsas.

Dispõe o *caput* do art. 4º da CLT<sup>22</sup>, que a jornada de trabalho compreende o lapso temporal em que o empregado é colocado à disposição do empregador, executando ordens, de forma parcial ou total.

Há que ser relevado ainda, “o tratamento especial conferido pela ordem justralhista a alguns poucos intervalos intrajornada, tidos como tempo de serviço sem que o obreiro efetivamente trabalhe ou se coloque à disposição do empregador.”<sup>23</sup>

Destarte esses argumentos, há que se distinguir quais são os intervalos computados, ou não, na jornada laboral, para se verificar quais deverão ser remunerados.

---

<sup>22</sup> “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *ob. cit.*, p. 1.341.

Serão remunerados aqueles intervalos que o próprio ordenamento legal assim determinar, como, por exemplo, no caso do pessoal de mecanografia (art. 72 da CLT) e de serviços frigoríficos (art. 253, *caput* da CLT). A própria lei esclarece quais são os intervalos computados como trabalho efetivo e que, por conseguinte, deverão ser remunerados.

Apesar destes não serem considerados tempo à disposição do empregador, nem tempo efetivamente trabalhado, integram por inteiro a jornada de trabalho por força de mandamento legal.

Em sentido inverso, quando a lei for omissa acerca dos intervalos intrajornada, os referidos não serão computados como tempo de efetivo trabalho, e, por consequência, não remunerados, por não comporem a jornada laboral, *desde que sejam efetivamente concedidos pelo empregador*.

Cabe ainda asseverar o entendimento do TST, no que se refere ao elastecimento do intervalo intrajornada, além do limite máximo definido pelo art. 71 da CLT, de duas horas. Com a edição da Súmula 118, a Suprema Corte do Trabalho firmou posicionamento de que *“Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.”*

Considerando que o intervalo superior a duas horas não é previsto em lei, os pretórios regionais vêm entendendo que este excesso enquadra-se no aludido verbete e, portanto, deve ser pago como extra.

#### **CAPÍTULO IV - PARÁGRAFO 4º DO ART. 71 DA CLT**

Por intermédio da Lei nº 8.923/94 foi acrescentado o § 4º ao art. 71 da CLT, dispondo o seguinte:

*“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”.*

Tal inovação legal obriga os empregadores a remunerar com o adicional mínimo de 50% sobre a hora normal, o período correspondente ao repouso intrajornada não observado.

Caso um empregado que inicie sua jornada às sete horas e trabalhe até às quinze, sem gozar de intervalo para repouso ou alimentação, terá direito a percepção do adicional de 50%<sup>24</sup>, correspondente ao descanso mínimo legal de uma hora não observado.

O Tribunal Superior do Trabalho julgou esta matéria:

*“Intervalos para repouso e alimentação. A Lei nº 8.923/94 acrescentou o § 4º ao artigo 71 da CLT, obrigando o empregador a remunerar o trabalhador, com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal, o período correspondente ao intervalo para repouso e alimentação não concedido de acordo com o previsto legalmente. Recurso Provido.” (TST - RR 157.061/95.5 - 2ª Reg. - Ac. 4ª T. - 4.486/95 - unân. - Rel.: Ministro Leonaldo Silva. Fonte: DJU I, 22/09/95, pág. 30.966).*

Cumprе salientar que, como já narrado no item “III.1.3”, a presente alteração legislativa tem a natureza jurídica de punição ao empregador que não propicia o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação.

O caráter acoimador visualizado no texto de lei, gerará a obrigação de ressarcir o empregado, em face da inobservância do intervalo mínimo legal, como determinado pelo § 4º do art. 71 Celetário.

Ainda, em relação à natureza indenizatória deste pagamento, infere-se que, não haverá incidência do Imposto de Renda e contribuição previdenciária sobre o montante da indenização, bem como reflexos nas férias, 13º salário e FGTS.

A propósito, Alice Monteiro de Barros tece oportunas críticas à inovação introduzida pela Lei nº 8.923/94 que, segundo ela, o mencionado § 4º acaba por estimular “o empregado a trabalhar nos intervalos para refeição

---

<sup>24</sup> no mínimo, ou seja, não havendo norma mais benéfica contemplando adicional de horas extras superior ao do inciso XVI, art. 7º da Constituição Federal.

em detrimento de sua própria saúde. O mais correto teria sido manter-se a redação anterior, mas se elevando as multas administrativas na hipótese de violação dos preceitos que dispõem sobre pausa e descansos.”<sup>25</sup>

## 1. A inovação legislativa e o cancelamento da Súmula 88 do TST

A divulgação da Súmula 88<sup>26</sup>, propiciou ao Tribunal Superior do Trabalho sedimentar o entendimento de que o desrespeito ao intervalo estabelecido pelo art. 71 da CLT, geraria tão-somente penalidades administrativas (art. 75 da CLT), caso não ensejasse extrapolação da jornada de trabalho.

Tal posicionamento perdurou até a publicação da Lei nº 8.923, de 27/07/94, que acrescentou o § 4º ao art. 71 da CLT. Para Alice Monteiro, o Enunciado 88 teria sido cancelado devido à introdução legal supracitada<sup>27</sup>.

De acordo com esta alteração da CLT, a não concessão do intervalo imposto pelo artigo em tela obriga o empregador a ressarcir o trabalhador com o pagamento de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, *sem prejuízo das penalidades administrativas cabíveis*.

Neste sentido, nossos Tribunais estão se posicionando:

*“A sonegação do descanso intrajornada implica infringência de um dispositivo legal (art. 71 da CLT), resultando na aplicação de penalidade administrativa e no dever de ressarcimento do dano causado ao obreiro. Os dois parâmetros legais não se excluem. Pelo contrário, se completam, na medida em que o primeiro visa preventivamente a reprimir a ocorrência do fato e o segundo a reparar o dano pelo descumprimento do preceito legal. Este entendimento foi hoje sufragado pela Lei nº 8 923/94, que alterou a redação do art. 71 da CLT.”* (TRT - 12ª Reg. - RO-VA-

---

<sup>25</sup> “Duração do trabalho Aspectos atuais e revisões necessárias.” *Revista Genesis* n. 43, julho 1996, p. 14 e 15.

<sup>26</sup> “O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa.” (TST - Súmula 88).

<sup>27</sup> *Obra citada Revista Genesis* n. 43, julho 1996, p. 14.

008711/93 - Ac. 1ª T. 004331/95 - unân. - Rel.: Juiz Antonio Carlos F. Chedid. Fonte: DJSC 29/06/95, p. 59).

Por fim, urge chamar a atenção para a Súmula 88 do TST, que foi cancelada pela Resolução nº 42 do Órgão Especial deste Tribunal, publicada no DJU I, de 21/02/95.

## **CAPÍTULO V - INTERVALOS LEGAIS ESPECIAIS**

Em algumas categorias de trabalhadores e profissões regulamentadas existem intervalos interjornadas e intrajornadas específicos, que são estabelecidos de acordo com as exigências impostas ao empregado, a seguir expostas:

### **1. Intervalos interjornadas especiais**

Adiante o elenco de alguns grupos de trabalhadores que possuem intervalos entre jornadas especiais: **aeronautas** (Lei nº 7183/84 e Decreto-Lei nº 32/66 - art. 34 da Lei nº 7.183/84, alíneas “a”, “b” e “c”), **cabineiro/ferroviário** (art. 245 da CLT), **operadores cinematográficos** (art. 235, §2º da CLT) e **jornalistas** (art. 308 da CLT).

Os sobreditos intervalos, quando regularmente observados, são típicos casos de suspensão do contrato de trabalho, pois não há o pagamento do período designado para o repouso.

A sua inobservância, contudo, gera os mesmos efeitos atinentes à regra geral, isto é, o trabalho executado no período reservado ao mesmo, implica no pagamento de extras, na proporção das horas que faltarem para completar o aludido interregno.

### **2. Intervalos intrajornadas especiais**

A seguir, o rol de algumas profissões e categorias que fogem à regra geral inserta no art. 71 da CLT, no tocante ao intervalo intrajornada. Subdividimo-os em dois grupos:

a) *intervalos especiais que caracterizam a interrupção do contrato*: **trabalhadores em serviços frigoríficos** (art. 253 da CLT), **mineiros de subsolo** (art. 298 da CLT), **médicos** (art. 8º, alínea “b”, § 1º da Lei nº 3.999/61), **empregados em serviços de telefonia, telegrafia, radiotelefonia e radiotelegrafia** (art. 229, “caput” da CLT), **radialista** (art. 18, inciso III da Lei nº 6.615/78), **trabalhadores em serviços mecanográficos** (art. 72 da CLT), e **mulher com filho em idade de amamentação** (art. 396, “caput” da CLT);

b) *intervalos especiais que caracterizam a suspensão do contrato*: **trabalhador rural** (art. 5º da Lei nº 5.889/73) e **mulher e menor** (art. 384, e parágrafo único do art. 413 da CLT).

A não concessão destes intervalos, acarreta resultados idênticos à regra geral, ou seja, multas administrativas (art. 75 da CLT), além da remuneração pelo labor correspondente ao período.

## 2.1. Serviços de digitação

Atualmente, a informática arraigou-se em todos os seguimentos da sociedade. A informatização está presente em todas as espécies de empreendimentos econômicos. O uso de computadores se tornou imprescindível em empresas, escritórios e, até mesmo, lares.

A automação eletrônica de dados, originada pelo crescente desenvolvimento tecnológico neste século, criou uma atividade deveras insalubre, representada pelo serviço de digitação.

O trabalho informatizado gera evidente desgaste físico ao trabalhador que, por tal motivo, necessita de paralisações periódicas.

Com efeito, a tenossinovite<sup>28</sup> tem sido uma das resultantes dessa espécie de serviço sendo, inclusive, considerada uma possível causa de doença do trabalho<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> *inflamação na bainha dos tendões.*

<sup>29</sup> CARRION, Valentin; “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, p. 120.



A CLT é silente no que diz respeito aos serviços contínuos de digitação, pois o considerável aumento desse trabalho é recente, e o aludido diploma legal é de 1.943.

Apesar disso, a doutrina e a jurisprudência atuais têm firmado entendimento no sentido de aplicar, por analogia, os intervalos determinados pelo art. 72 Consolidado<sup>30</sup>. Segundo o mestre Valentin Carrion, o digitador permanente “reúne os requisitos fáticos para que lhe aplique a norma por interpretação analógica finalística.”<sup>31</sup>

Finalmente, com a edição da Súmula 346, a Suprema Corte do Trabalho sedimentou o posicionamento esboçado no parágrafo anterior:

*“Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de dez (10) minutos a cada noventa (90) de trabalho consecutivo.”*

## **CAPÍTULO VI - Efeitos da não observação dos intervalos legais**

Como já exaustivamente narrado, a não concessão dos intervalos determinados pelo ordenamento legal ocasiona a aplicação de penalidades administrativas ao empregador, conforme o art. 75 da CLT.

Implica também em obrigação do empregador, remunerar aqueles períodos destinados ao descanso (intrajornada e interjornadas), caso estes não sejam observados, de acordo com os parâmetros traçados pela lei.

### **1. Sanções administrativas**

As penalidades pela não concessão dos intervalos para repouso estão delineadas no *caput* do art. 75 da CLT, que dispõe o seguinte:

---

<sup>30</sup> Este dispositivo legal determina que sejam observados intervalos remunerados de 10 minutos a cada 90 trabalhados em atividades permanentes de mecanografia.

<sup>31</sup> CARRION, Valentin; *ob. cit.*, p. 120.

“Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de 3 (três) a 300 (trezentos) valores-de-referência regionais, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.”

Cabe asseverar, que estas multas administrativas têm por escopo reprimir as ocorrências de tais violações legais, possuindo assim, caráter preventivo. As penalidades são aplicadas pelo Ministério do Trabalho, junto às Delegacias Regionais do Trabalho<sup>32</sup>, de acordo com um quadro de multas trabalhistas elaborado por aquele Órgão.

Não obstante, é de ser frisado que é precária a fiscalização do Ministério do Trabalho para a aplicação de multas, por diversas razões, principalmente, pelo deficitário número de agentes para realizar esta tarefa e, também, pela dimensão continental de nosso País. Como conseqüência, este tipo de violação ao ordenamento jurídico se tornou corriqueira e impunível.

Vale a pena transcrever, os comentários de Wagner D. Giglio, no que diz respeito a ineficiência do Poder Público e dos Sindicatos acerca da fiscalização do trabalho:

*“A fiscalização do trabalho, de uma forma muito ineficaz, pôde aplicar multas - recém-aumentadas - que não atemorizavam (atemorizarão hoje em dia?) os infratores. Por outro lado, o pagamento do aumento de lei ou das convenções coletivas “legaliza”, de certa forma, ou, pelo menos, autoriza o empregador a exigir o cumprimento de jornadas excessivas. E como essa prática conta com a anuência e aplauso do trabalhador, tudo parece estar bem e ninguém - sequer os sindicatos - reclama ou exige reforma.”<sup>33</sup>*

## 2. Caracterização de horas extras

A jornada de trabalho extraordinária, é conceituada como sendo “o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em norma

---

<sup>32</sup> Parágrafo único do art. 75, e art. 326 da CLT.

<sup>33</sup> “Jornada de trabalho e descansos remunerados: perspectiva Ibero-Americana”, coordenador Néstor de Buen, p. 73.

jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada suplementar à jornada padrão aplicável a relação empregatícia concreta.<sup>34</sup>

a) *Intervalo intrajornada - regra geral*

Consoante o disposto no § 2º do art. 71 da CLT<sup>35</sup>, os intervalos não são computados à jornada de trabalho.

Todavia, a sua *inobservância* pode gerar excesso de labor como por exemplo, aquele empregado que trabalha um total de nove horas diárias, sem gozar de intervalo.

Neste caso, o obreiro terá direito a uma hora extra<sup>36</sup>, e o adicional<sup>37</sup> de no mínimo 50% sobre a remuneração da hora de trabalho normal, ou seja, o primeiro pelo labor extraordinário propriamente dito; o outro, por não lhe ter sido propiciado o intervalo mínimo de descanso<sup>38</sup>.

Observe-se que nesta hipótese, o pagamento pela inobservância do intervalo intrajornada têm conotação jurídica diversa, sendo a primeira pelo labor excedente à jornada normal de oito horas, e o segundo de caráter punitivo.

b) *Intervalos especiais intrajornadas*

A não concessão dos intervalos especiais tidos como computados à jornada de trabalho, a exemplo daqueles previstos no art. 298 da CLT (mineiros de subsolo) e art. 72 (mecanógrafo), configuram casos de interrupção e, por conseguinte, a sua inobservância gera horas extras.

c) *Intervalo interjornadas*

---

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho; *ob. cit.*, p. 1.349.

<sup>35</sup> *regra geral para a concessão dos intervalos intrajornada.*

<sup>36</sup> *remuneração da hora de trabalho normal, mais o adicional de no mínimo 50%.*

<sup>37</sup> *somente será pago o adicional de 50% no mínimo, não sendo computada a remuneração pela hora de trabalho.*

<sup>38</sup> § 4º do art. 71 da CLT.

O descumprimento do intervalo interjornadas, seja decorrente de regra especial ou ordinária (art. 66 da CLT), implica em pagamento de horas extras.

## CONCLUSÃO

Em síntese, no que tange a idéia central do tema em apreço, é possível afirmar que a não observação dos intervalos legais, pode implicar na caracterização de horas extras, bem como na aplicação de sanções administrativas pelo Ministério do Trabalho.

Os repousos visam a preservação da saúde física e mental do trabalhador, para que possa ser mantido o aumento da produtividade, acarretando o acréscimo do rendimento empresarial.

No labor prestado diariamente, há que se elencar dois tipos de repouso, que devem ser concedidos dentro da jornada (intrajornada) e entre jornadas (interjornadas).

A regra geral para a concessão dos intervalos interjornadas está disposta no art. 66 da CLT; já as situações especiais, estão reguladas em leis esparsas e na própria Consolidação das Leis do Trabalho. Tanto na regra geral, quanto nos casos específicos temos suspensões do contrato de trabalho; contudo, a sua inobservância tem caráter punitivo e, com efeito, gera horas extras.

Os repousos para descanso e alimentação do trabalhador urbano (intrajornada), estão delineados no art. 71 da CLT, *caput* e parágrafos. Cumpre esclarecer, que o limite máximo de duração deste intervalo é de duas horas, e mínimo de uma hora, salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para o rurícola o intervalo intrajornada está descrito no art. 5º da Lei nº 5.889/73, onde serão observados os *usos e costumes da região*.

Outras durações de intervalos intrajornadas estão previstas na CLT e em leis esparsas, e são considerados casos de interrupção do pacto laboral, pois devem ser computados na jornada de trabalho e, conseqüentemente, remunerados.

Registre-se a questão peculiar do art. 384 da CLT (mulher e menor), que é uma preparação para a sobreenjornada, onde os minutos não são computados na jornada de trabalho, e por corolário não pagos.

Quando da publicação da Súmula 346, o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento pacífico de que os digitadores têm direito ao intervalo de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo, por aplicação analógica do art. 72 Consolidado, pois equiparam-se aos mecanógrafos.

Via de regra, os intervalos intrajornada são casos de suspensão do contrato; no entanto, se inobservados, produzem os seguintes efeitos:

a) o pagamento do adicional de horas extras em caráter punitivo, pelo desrespeito ao intervalo mínimo (§ 4º do art. 71 da CLT);

b) caso esta inobservância do intervalo mínimo legal implique em labor extraordinário (excedentes da 8ª hora de trabalho diária), o empregador será obrigado a pagar horas extras;

c) derradeiramente, por força do art. 75 Celetário, qualquer desrespeito na concessão dos intervalos legais, ocasionará na aplicação de multas administrativas pelo Ministério do Trabalho, independentemente da configuração de horas extras.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; **Curso de direito do trabalho**, 2ª ed., São Paulo : Editora Saraiva, 1992.

. CÂNDIA, Ralph; **Comentários aos contratos trabalhistas especiais**, 2ª ed., São Paulo : Editora LTr., 1990.

. CARRION, Valentin; **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**, 19ª ed., São Paulo : Editora Saraiva, 1995.

. DELGADO, Maurício Godinho; A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista LTr.**, São Paulo: n. 60-10, p. 1338-1357, out./96.

. GIGLIO, Wagner D.; Jornada de trabalho e descansos remunerados no Brasil. In BUEN, Néstor de (Coordenação). **Jornada de trabalho e descansos remunerados : perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo : Editora LTr., 1.996.

. MONTEIRO, Alice de Barros; Duração do trabalho. Aspectos atuais e revisões necessárias. **Revista Genesis**, Curitiba : n. 43, p.09-17, jul./96.

. NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Iniciação ao direito do trabalho**, 20ª ed., São Paulo : Editora LTr., 1993.

. PINTO, José Augusto Rodrigues; **Curso de direito individual do trabalho**, São Paulo : Editora LTr., 1993.

. RUSSUMANO, Mozart Victor; **Curso de Direito do Trabalho**, 4ª ed., Curitiba : Editora Juruá, 1991.

. SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas; **Instituições de direito do trabalho**, 10ª ed., São Paulo : Editora Freitas Bastos, 1987.