# Só tenho 15 minutos de intervalo para almoço. Isso é correto?

[Salvar](http://ianvarella.jusbrasil.com.br/artigos/320904340/so-tenho-15-minutos-de-intervalo-para-almoco-isso-e-correto?utm_campaign=newsletter-daily_20160406_3138&utm_medium=email&utm_source=newsletter) • [4 comentários](http://ianvarella.jusbrasil.com.br/artigos/320904340/so-tenho-15-minutos-de-intervalo-para-almoco-isso-e-correto?utm_campaign=newsletter-daily_20160406_3138&utm_medium=email&utm_source=newsletter#comments) • [Imprimir](http://ianvarella.jusbrasil.com.br/artigos/320904340/so-tenho-15-minutos-de-intervalo-para-almoco-isso-e-correto?print=true) • [Reportar](http://ianvarella.jusbrasil.com.br/artigos/320904340/so-tenho-15-minutos-de-intervalo-para-almoco-isso-e-correto?utm_campaign=newsletter-daily_20160406_3138&utm_medium=email&utm_source=newsletter)

Publicado por [Ian Ganciar Varella](http://ianvarella.jusbrasil.com.br/) - 8 horas atrás

15



Em nossa [Constituição Federal](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/155571402/constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988), precisamente nos incisos XIII e XIV, é garantido ao trabalhador a duração normal do trabalho em até 44 horas semanais e se a jornada em turnos ininterruptos de revezamento não poderá ultrapassar 6 horas.

Portanto, os intervalos intrajornada e interjornada têm a finalidade de permitir a reposição de energias gastas, além de proporcionar a efetivação de direitos sociais como o lazer, a saúde, a alimentação.

### Intervalo interjornada

Nessa hipótese, nos termos dos artigos [66](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759018/artigo-66-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943) e [67](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758983/artigo-67-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943), da [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43), o trabalhador deverá descansar, no mínimo, 11 horas até a próxima jornada de trabalho, e também deve ser concedido o descanso semanal de 24 horas consecutivas.

Algumas exceções:

* Jornalista – 10 horas de descanso.
* Operadores cinematográficos- 12 horas de descanso
* Telefonistas – 17 horas de descanso

**Intervalo intrajornada ou horário de almoço**

Conforme os ditames do artigo [71](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943) da [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43), quando o trabalhador possuir uma jornada superior a 6 horas é assegurado a concessão de, no mínimo, 1 hora de intervalo para repouso ou alimentação.

E para os trabalhadores que sua jornada de trabalho for igual a 4 horas ou não exceder 6 horas, o intervalo obrigatório de 15 minutos.

Então, se a sua jornada de trabalho for superior a 6 horas, o intervalo de 1 hora para repouso ou alimentação **só pode reduzido por ato do Ministério do Trabalho e Previdência Social** quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, **se**, no entanto, **o estabelecimento cumprir com as exigências em relação ao refeitório e se o empregado não exercer o trabalho prorrogado a horas suplementares.**

Se não for o caso do descrito acima, **quando o empregador não concede tal repouso fica obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal do trabalho.**

Algumas exceções:

* Mecanografia e médico - 10 minutos de descanso a cada 90 minutos de trabalho – computada no tempo de serviço.
* Telefonista – 20 minutos de descanso a cada 3 horas de trabalho, computando no tempo de serviço.
* Amamentação – 30 minutos de descanso duas vezes ao dia, computa na jornada.

Portanto, o trabalhador possui determinados lapsos temporais para descanso entre uma jornada de trabalho e dentro de cada jornada possui, também, um período para se alimentar ou descansar, não podendo o empregador não conceder ou até mesmo reduzir sem prévia autorização das autoridades fiscalizadoras.

**Consulte sempre um advogado de sua confiança**

|  |
| --- |
| **EMPRESA: PAX UNIVERSO LTDA**  **CONSULTA SOBRE A LEGISLAÇÃO DO SETOR** |

Apresentamos a seguir informações relevantes sobre o setor funerário, que devem ser observadas pelos administradores de empresas para minimizar os riscos jurídicos trabalhistas.

|  |  |
| --- | --- |
| **ADOÇÃO DA JORNADA 12 x 24 OU 12 x 36:** | **É preciso tomar alguns cuidados na adoção das jornadas de trabalho, pois mesmo havendo previsão em Convenção Coletiva, é necessário acordo e homologação no Sindicato dos Empregados e registro periódico no Ministério do Trabalho.** |

O art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XIII, estabelece a jornada máxima de oito horas diárias e 44 semanais, permitindo aos sindicatos a flexibilização via acordo ou convenção coletiva.

Podendo ser adotada a jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 24 horas de repouso, e/ou jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso, mediante Acordo Coletivo, que deverá obrigatoriamente ser firmado pelas partes e depositado no Sindicato para registro.

O protocolo junto ao Ministério do Trabalho, não poderá ultrapassar a 30 dias da entrega da documentação junto ao Sindicato dos Empregados, sob pena de a parte prejudicada com a demora do registro representar ao Ministério do Trabalho tal situação.

Essa prática porém, requer atenção.

Conforme está expresso no texto citado acima, para ter validade é necessário um termo de acordo coletivo entre patrões e empregados.

Esse acordo precisa ser homologado pelo Sindicato (dos funcionários) e necessariamente protocolado no Ministério do Trabalho. O acordo de jornada pode ser firmado anualmente ou bienalmente.

As empresas também precisam ficar atentas porque esse acordo coletivo tem que ser renovado quando vencido, sendo este um dos principais descuidos cometidos pelos empresários do setor funerário ao adotar a jornada especial de trabalho.

A adoção da Jornada tem se mostrado interessante para a maioria das empresas, mas é necessário estudar cada realidade com atenção. Uma vez decidida, é importante seguir a legislação a risca, para não correr riscos trabalhistas.

O processo de homologação da Jornada diferenciada, apesar de trabalhoso, deve obedecer a todos os pormenores estabelecidos pelo órgão trabalhista.

Se o acordo não estiver homologado e registrado corretamente, na hora dos acertos trabalhistas por rescisão contratual, o empresário corre o risco de ter que arcar com despesas inesperadas.

Uma eventual fiscalização do Ministério do Trabalho também pode encontrar irregularidades nesse processo e multar a empresa, irregularidade no sentido de estar praticando as jornadas 12 x 24 ou 12x36 sem ter firmado e registrado o acordo entre os funcionários no órgão do Ministério do Trabalho.

Assim, é possível a adoção de jornada de trabalho diferenciada, desde que seja feito o devido registro no Ministério do Trabalho, e as datas de vencimentos dos contratos homologados no Ministério do Trabalho, sejam rigorosamente respeitados.

|  |  |
| --- | --- |
| **NO PAGAMENTO DE COMISSÃO A VENDEDOR NÃO PODE DESCONTAR TAXA DE CARTÃO DE CRÉDITO/DÉBITO:** | **Os Tribunais Regionais do Trabalho, consideram que os encargos financeiros pertencem exclusivamente à empresa.** |

Os Tribunais do Trabalho já pacificaram que:

*“****comissão*** *tem como base de cálculo o total da venda realizada pelo trabalhador”.*

De forma que não é possível que o trabalhador receba suas comissões pelo valor da venda após o desconto relativo aos encargos da operadora de cartão de crédito/débito, pois tal medida acarreta prejuízo salarial ao trabalhador, devendo as comissões serem pagas pelo preço cheio do produto pago pelo cliente.

Tal percentual não deve ser descontado para efeito de comissão do vendedor, já que são encargos que pertencem, exclusivamente, à esfera de responsabilidade da empresa, que adota a sistemática de cartões de crédito/débito tão somente para facilitar a compra pelo cliente e, assim, aumentar suas vendas.

Nesse passo, o valor correspondente ao custo da operação, normalmente acrescido no preço dos produtos em vista dos encargos relativos à compra com cartão de crédito/débito, não deve ser descontado para o cômputo da comissão a ser recebida pelo vendedor.

Pois, agindo assim, o empregador transfere ao empregado encargo que lhe pertence, já que faz parte de suas próprias despesas e riscos como negócio.

Esse é procedimento defeso por lei, conforme se depreende do artigo 2º da CLT, que tem a seguinte redação:

*“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”*

Caso a empresa não obedeça essa determinação trabalhista, em uma eventual ação trabalhista serão deferidas ao trabalhador as diferenças salariais decorrentes da variação entre o preço cheio pago pelos clientes e aquele recebido efetivamente, após o desconto do percentual relativo à compra/ venda por meio de cartões de crédito/débito.

A cada dia o uso tradicional dos meios de pagamentos à vista e com laminas de cheques está sendo substituído cada vez mais de forma contundente pelos meios de pagamentos eletrônicos, o que pode fazer com que o empresário cometa equívocos no cálculo das comissões dos trabalhadores que são remunerados sobre a forma de comissões sobre as vendas.

|  |  |
| --- | --- |
| **DIFERENÇA ENTRE TRABALHO TEMPORÁRIO E TRABALHO TERCEIRIZADO:** | **Essas formas de contratação de mão de obra para a empresa tem conceitos diferenciados.** |

É importante não se equivocar sobre o Trabalho Temporário e Mão de Obra Terceirizada, pois os conceitos não são idênticos.

A **Lei 6.019/74,** assim define o **Trabalho Temporário**:

*“é todo aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Dentro desse conceito teríamos a necessidade da mão-de-obra temporária em substituição de empregado que se afasta por motivo de Férias, afastamento por Doença/ Acidente, licença Maternidade ou outros motivos legalmente reconhecidos, ou nos casos de acréscimo extraordinário de serviços, que ocorre freqüentemente nas chamadas sazonalidades (épocas de picos nas vendas, como Natal, Dias das Mães / épocas de aumento expressivo de produção / paradas de manutenção da indústria petroquímica).*

A **Lei 6.019/74,** criou a figura da Empresa de Trabalho Temporário, que é a entidade Jurídica constituída especificamente para colocar à disposição de outras empresas, mediante Contrato de Prestação de Serviços, trabalhadores temporários, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Por definição, temos neste tipo de contratação, de um lado, uma empresa Tomadora de Serviços, ou seja, aquela que tem a necessidade da mão-de-obra temporária, e de outro, a Empresa de Mão de Obra Temporária, que é contratada para selecionar, contratar e remunerar esta mesma mão de obra.

Outra característica do Trabalho Temporário é a duração do Contrato por 90 (noventa) dias, podendo ser, caso persistam a ocorrência dos motivos que deram ensejo à contratação (substituição eventual ou acréscimo extraordinário de serviços), prorrogados por mais 90 dias, desde que formalizada solicitação específica junto ao Ministério do Trabalho. A remuneração e condições de trabalho (benefícios, Jornada, etc) devem ser iguais aos do trabalhador ativo que exerça a mesma função no Tomador de Serviços.

Já o **Trabalho Terceirizado,** se caracteriza pela necessidade da empresa de focar sua energia e atenção para o objeto de sua atividade principal. É aplicado nos casos em que a empresa não pode desperdiçar tempo com o controle e coordenação de tarefas e serviços não ligados ao seu principal objetivo.

Com isso criou-se a figura do Trabalho Terceirizado, que tem como meta redirecionar o foco da atenção do empresário e de seus colaboradores para aquelas atividades que são prioritárias na vida das organizações, seu objeto principal, repassando a Empresas de Prestação de Serviços Terceirizados, tarefas consideradas acessórias.

A relação operacional do Trabalhador Terceirizado não pode se dar com a empresa tomadora ou seus representantes, o que quer dizer: não pode haver, sob pena de se caracterizar vínculo empregatício com a empresa tomadora, qualquer relação de subordinação hierárquica, ou vínculo operacional.

Para resolver tal situação a empresa prestadora de serviços deve dispor um funcionário para a ligação entre a Empresa Tomadora e o Trabalhador Terceirizado, evitando assim o contato direto. Esse elemento operacional teria como função repassar ordens, advertências e toda e qualquer instrução que se faça necessária ao bom andamento dos serviços.

|  |  |
| --- | --- |
| **CUIDADOS NA TERCEIRIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA:** | **Essa solução não pode ser utilizada nos setores da empresa que trabalham com “atividade fim”.** |

Em vários setores econômicos a terceirização de determinadas atividades dentro da empresa é uma alternativa bastante adotada e em vários casos viável. Nas empresas funerárias, os exemplos mais comuns são a terceirização da limpeza, da segurança e, em alguns casos, da equipe de vendas.

A terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade- meio.

Para identificar as áreas que podem ser terceirizadas deve-se analisar criteriosamente o contrato social das empresas e definir acertadamente a atividade-fim.

A **CLT, no art. 581, § 2º** dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

É ilegal a terceirização ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim. Isolando a atividade-fim, todas as demais podem ser legalmente terceirizadas.

A atividade-fim é a constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada. As demais funções que nada têm em comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas.

É preciso ter atenção, pois definidos os conceitos, para que essa forma de contratação de serviços tenha êxito, é necessário o cumprimento de alguns procedimentos e regras básicas.

É importante saber:

*“Os contratantes de serviços terceirizados são co-responsáveis pela mão-de-obra terceirizada em suas dependências perante reclamações trabalhistas”.*

Isto significa, que poderão responder por dívidas trabalhistas e previdenciárias de empregados que trabalhem em suas instalações, embora vinculados a empresas de prestação de serviços.

Outro fator que merece destaque na contratação de terceiros é a retenção tributária, ou seja, retenção de INSS, PIS, COFINS, CSLL, ISS e IRRF. A contratante não efetuando as respectivas retenções, em procedimento de fiscalização tributária, deverá recolher os tributos, mesmo que não os reteve.

Conforme decisões do TST - Tribunal Superior do Trabalho, existindo a terceirização ilícita ou ilegal é configurado o vínculo trabalhista,

sendo a Tomadora responsável solidária, de acordo com a Justiça do Trabalho que determina o vínculo empregatício.

Ocorrendo a determinação do vínculo trabalhista pelo juiz, a Tomadora é responsável imediatamente pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas a que o funcionário tem direito.

Também, a Justiça do Trabalho vem decidindo que, se a empresa terceirizada não tiver recursos suficientes para os pagamentos das verbas relativas a reclamatórias trabalhistas, caberá à empresa Contratante o pagamento das verbas trabalhistas reclamadas.

Isso significa, mesmo não sendo considerado o vínculo trabalhista, que a Tomadora pagará os direitos trabalhistas, nos casos em que a terceirizada não honre seus compromissos com os funcionários.

Por isso, a escolha do terceirizado é de fundamental importância para que a tomadora não tenha contratempos trabalhistas, os quais não são totalmente inevitáveis, mas podem ser reduzidos ao contratar uma empresa idônea.

Como verificamos, em qualquer caso, se o funcionário não receber as verbas trabalhistas, a tomadora é responsável, configurando ou não o vínculo. Dessa forma, é muito importante, ao selecionar a terceirizada averiguar sua capacidade financeira, sua idoneidade e exigir garantias.

Entretanto, existe a **Forma Legal,** isto é, a terceirização legal é aquela que segue os preceitos jurídicos e da legislação, respeitando as normas regulamentares, tais como a **Súmula 331** – Tribunal Superior do Trabalho, este abaixo mencionado:

*CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121 / 2003 , DJ 19 , 20 e 21.11.2003.*

*I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*

*II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade- meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

*IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).*

*Histórico:*

*Súmula alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 Nº 331 (...)*

*II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República*

*IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).*

Vale lembrar que é permitido apenas locar mão-de-obra na forma de empresa de Trabalho Temporário, disciplinado pela **Lei nº 6.019/74,** previamente autorizadas pelo Ministério do Trabalho e nos casos de Trabalho Avulso Sindicalizado amparado pelo **artigo 513, § único do CLT.**

Com o intuito de facilitar o entendimento sobre a terceirização, a seguir apresenta-se quadros comparativos sobre a atividade, da forma desenhada pela legislação atual, as principais mudanças já aprovadas na Câmara dos Deputados e ainda pendente de votação no Senado Federal, o que ensejará profundas mudanças no segmento das contratações terceirizadas, dado que haverá diversas modificações na legislação ora em vigor.

A previsão é de que ainda no ano de 2016 o projeto sobre a terceirização seja aprovada também no Senado Federal, o que provocará mudanças profundas na forma de contratar através da terceirização.

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **PL 4330/2004 SOBRE AS NOVAS**  **REGRAS DA TERCEIRIZAÇÃO**  **APROVADO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS E**  **AGUARDANDO VOTAÇÃO NO SENADO FEDERAL** | |

|  |  |
| --- | --- |
| **REDUÇÃO DO INTERVALO INTERJONARDA:** | **É obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação do trabalhador.** |

Segundo o texto do **art. 71 da CLT**, via de regra – havendo trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora.

O Poder Judiciário Trabalhista entende que o direito ao intervalo é irrenunciável. No caso dos motoristas, exceção a regra, este intervalo pode ser fracionado. Caso a jornada não ultrapasse as 6 horas, o intervalo obrigatório é de 15 minutos, após a 4ª hora.

A **Súmula 437 do TST**, especificamente no que dispõe o inciso II, proíbe a redução do intervalo para menos do que 1 hora, nos seguintes termos:

***SÚMULA N.º 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT*** *(conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) (Inclusão dada pela Resolução TST 185 de 14.09.2012)*

*I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

*II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

*III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 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.*

*IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.*

É este o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que é a última instância trabalhista. Caso o empregador não atenda esta determinação, certamente vai ter que arcar com o pagamento do intervalo com acréscimo de 50%, ou seja, pagar como horas extras.

Em resumo, o intervalo intrajornada para refeição e descanso, em regra, deverá ser de no mínimo uma hora, e, diante do entendimento da referida Súmula, deverá ser marcado no controle de ponto.

É muito frequente a solicitação feita por empregados para reduzir a duração do intervalo para refeição e descanso, principalmente quando trabalham em horário noturno, a fim de antecipar a saída do trabalho.

É que quem labora em horário noturno, após fazer sua refeição em 15 ou 20 minutos, não tem opções de entretenimento para preencher o restante do tempo e, por isso, prefere reduzir a duração do intervalo e voltar logo para casa.

Há empresas que atendem esse tipo de reivindicação, por simples acordo entre empregados e empregador, sem imaginar que se trata de procedimento considerado ilegal, conforme entendimento prevalecente nos Tribunais do Trabalho.

Com efeito. De acordo com o **artigo 71 caput da CLT** (Consolidação das Leis do Trabalho), em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder duas horas.

O intervalo para refeição e descanso só pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho e desde que ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho e verificado que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios.

A redução ainda depende da situação trabalhista dos respectivos empregados, que não deverão estar sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, conforme **parágrafo 3º, do art. 71, da CLT.**

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

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

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

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

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

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

***f) -*** *apresentar o PCMSO (*Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional*), juntamente com uma declaração do médico do trabalho sobre como é conduzido o PCMSO na filial da empresa e a Carteira de Trabalho do referido médico;*

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

Além desses documentos, a Delegacia Regional do Trabalho pode exigir declaração assinada pelo representante legal da empresa, cartão do CNPJ, estatuto da empresa e ata da assembléia geral da companhia (se for sociedade anônima) ou contrato social e alterações sociais (se for LTDA).

A empresa deve solicitar à Delegacia Regional do Trabalho, da localidade, formulário padrão para requerer redução do intervalo para refeição e descanso. O referido formulário já faz exigência de uma série de documentos que a empresa deve providenciar e apresentar à DRT.

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

Cumpre destacar que a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de considerar inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva estabelecendo a redução do intervalo intrajornada, consoante se vê na Orientação Jurisprudencial 342, da Seção Especializada em Dissídios Individuais, que aduz:

*"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".*

O empregador que concede intervalo intrajornada inferior ao mínimo legal é obrigado a pagar, como extra, o período integral do intervalo de uma hora, conforme parágrafo 4º, do artigo 71, da CLT, ainda que não ocorra a prorrogação da jornada de trabalho, sendo este o entendimento dos Tribunais Superiores:

“**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94. PAGAMENTO COMO HORA NORMAL E ADICIONAL. OJ Nº 307 DA SBDI-1.**

Esta Corte consagrou entendimento de que, no caso de supressão do intervalo intrajornada ou de sua concessão parcial, é devido ao empregado o pagamento das horas correspondentes ao período suprimido, com o respectivo adicional de 50%, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 307 da SBDI-1: ‘Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei nº 8.923/1994. Após a edição da Lei nº 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)’.

***“RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE AUTORIZAÇÃO DO MINSTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. POSSIBILIDADE.***

*Nos exatos termos do artigo 71, § 3º, da CLT, é permitida a redução do intervalo intrajornada, mediante autorização do Poder Executivo, desde que a empresa possua refeitório o qual atenda às exigências de organização, e os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. No caso dos autos, o Regional expressamente consignou terem restado cumpridos os requisitos retromencionados. Assim, não merece reparos a decisão a quo que considerou válida a redução do intervalo intrajornada mediante autorização do MTE. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 152900-11.2012.5.21.0010 Data de Julgamento: 12/02/2014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014)*

***AGRAVO. DECISÃO MONOCRÁTICA. ADMISSIBILIDADE. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. AUTORIZAÇÃO DO MTE.***

*É fato que a jurisprudência desta Corte, consubstanciada no item II da Súmula nº 437, considera inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contempla a supressão ou redução do intervalo intrajornada. A única hipótese de permissão para a redução do intervalo intrajornada é a efetuada mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme prevê o artigo 71, § 3º, da CLT. No caso, restou consignado na decisão que a redução do intervalo para refeição e descanso teve respaldo em autorização do MTE. Da mesma forma, não se teve notícia de prestação de horas extras habituais. Entendimento diverso, contudo, demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Precedentes. Agravo a que se nega provimento.(Processo: Ag-RR - 126700-34.2008.5.02.0010 Data de Julgamento 18/12/2013. Relator Ministro Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação DEJT 07/02/2014).*

Por outro lado, a **Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho**, assim dispõe:

‘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.’

Isso quer dizer que, se a empresa conceder intervalo de 30 (trinta) minutos para intervalo intrajornada para seus empregados, fatalmente será condenada em ações trabalhistas a pagar uma hora extra diária e reflexos nas demais verbas contratuais (e não apenas 30 minutos), por se tratar de penalidade imposta pela lei, daí porque não se deve adotar medida sem antes providenciar a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, a empresa pode ser autuada pela Delegacia Regional do Trabalho por infração ao artigo 71 e seus parágrafos, da CLT. Portanto, atender um pedido dos empregados de reduzir o intervalo intrajornada para antecipar a saída do trabalho, que aparentemente parece mais benéfico, pode trazer sérias implicações ao empregador.

A redução do intervalo para refeição e descanso (menos de uma hora) só é autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego se o estabelecimento possuir refeitório organizado na forma da lei e os empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

A inexistência de trabalho em sobrejornada não é requisito apenas para a concessão da autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, mas também é essencial à sua própria validade e eficácia.

Isto porque a redução do intervalo não permitirá ao trabalhador que, além de se alimentar e fazer a sua higiene pessoal, também usufrua do necessário descanso para recompor as suas forças.

Por consequência, **a prorrogação da jornada,** inclusive aquela decorrente da adoção do sistema de banco de horas, torna inválida a redução do intervalo intrajornada ensejando o pagamento de uma hora extra por dia, uma vez que a autorização dada pelo Ministério do Trabalho e Emprego será ineficaz aos fins almejados.

Corroborando tal entendimento, estão os seguintes precedentes:

***"(...)INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. TRABALHO EM SOBREJORNADA. BANCO DE HORAS. INVALIDADE.***

*O artigo 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho condiciona a validade da redução do intervalo intrajornada à existência de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego à não ocorrência de trabalho em regime de prorrogação de jornada. A inexistência de trabalho em sobrejornada não constitui requisito apenas para a concessão da autorização ministerial, revelando-se essencial à sua própria validade. Do contrário, o comando legal restaria esvaziado no seu escopo de assegurar a higiene e segurança do trabalho, ante a exposição dos empregados à jornada elastecida sem a observância do intervalo mínimo intrajornada, necessário à recomposição de suas forças. A prorrogação da jornada decorrente da adoção do sistema de banco de horas afasta, por si só, a eficácia da autorização expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego para a redução do intervalo intrajornada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST- RR - 21200-17.2003.5.09.0670 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 28/08/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 06/09/2013)*

***"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. REDUÇÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA. TRABALHO EM SOBREJORNADA. NOVA SÚMULA 437/TST.***

*A redução do intervalo intrajornada somente é possível na hipótese prevista no art. 71, §3º, da CLT, ou seja, por ato do Ministro do Trabalho e desde que a empresa atenda às exigências ali contidas (quanto aos refeitórios e desde que os empregados não estejam sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares). Em caso de inobservância do requisito relativo à ausência de sobrejornada, há que ser deferida uma hora de intervalo intrajornada. Recurso de revista conhecido e provido. "(TST- RR - 489-05.2010.5.09.0004 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/10/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2012)*

***"RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. PRESTAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.***

*Constatado o labor extraordinário, mostra-se inválida, a teor do art. 71, § 3º, da CLT, a redução do intervalo intrajornada, ainda que autorizada pelo Ministério do Trabalho. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 71, § 3º, da CLT, e provido." (TST- RR - 1929900-16.2008.5.09.0006 , Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 12/06/2012, 5ª Turma, Data de Publicação: 22/06/2012)*

Cabe destacar que o Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisões no sentido de que a prorrogação habitual da jornada dá ao empregado o direito à remuneração do intervalo, na forma do art. 71, § 4º, da CLT, em todos os dias em que houve a redução, inclusive naqueles em que não tenha sido constatado o sobrelabor:

***"RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. PAGAMENTO INTEGRAL DO PERÍODO. NATUREZA SALARIAL DA PARCELA.***

*De acordo com o art. 71, § 3º, da CLT, o empregador pode reduzir o período do intervalo intrajornada, desde que autorizado por ato do Ministério do Trabalho. Contudo, a autorização é inaplicável aos empregados que laboram em regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. Constatada a prorrogação habitual de jornada, o empregado tem direito à remuneração do intervalo, na forma do art. 71, § 4º, da CLT, em todos os dias em que houve redução. Quanto à questão do período a ser remunerado, bem como da forma de remuneração, e no tocante à natureza salarial da parcela, o Regional decidiu em consonância com a jurisprudência deste Tribunal Superior, consubstanciada nas Orientações Jurisprudenciais nºs 307 e 354 da SBDI-1. Recurso de revista não conhecido. (...)"(TST-RR - 3460200-86.2008.5.09.0651, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 09/11/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 11/11/2011)*

|  |
| --- |
| **POSICIONAMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:**  ***- Considerações:***   * Adicional noturno (20 % sobre o valor da hora) integra a base de cálculo das horas-extras prestadas no período noturno; * Vigia Noturno tem direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos; e tem assegurado o direito ao adicional noturno de 20 %; * Adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado; * A contribuição para o FGTS incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, incluindo horas extras e adicionais eventuais; * A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno;   ***- Intervalos:***   * Deve haver um período mínimo de descanso dentro da jornada (intrajornada), bem como entre as jornadas (interjornadas). * Art. 71. - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. * § 1º - Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 horas. * § 2º - Os intervalos de descanso não são computados na duração do trabalho. * § 3º - O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. * § 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% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.   ***- Intrajornada:***   * É deduzido da jornada de trabalho. * Jornada diária até 4 hs - 0 minuto de descanso; * Jornada superior a 4 hs até 6 hs - 15 minutos de descanso; * Jornada superior a 8 hs - 1 h (mínimo) a 2 hs (máximo); * 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.   ***- Interjornada:***   * Pela regra geral, o descanso entre 2 (duas) jornadas deve ser de 11 horas, no mínimo.   ***- Horário de trabalho noturno:***   * Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. * A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (CINQÜENTA E DOIS) MINUTOS E 30 (TRINTA) SEGUNDOS. * Considera-se NOTURNO, o trabalho URBANO executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.   ***- Repouso Semanal Remunerado:***   * Será assegurado a todo empregado um descanso semanal REMUNERADO de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. * Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.   ***- Turno Ininterrupto de Revezamento:***   * A direção das empresas deverá organizar as turmas de empregados, para a execução dos seus serviços, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas. * Aos empregados que exerçam a mesma função será permitida, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços, cujo chefe ou encarregado resolverá sobre a oportunidade ou possibilidade dessa medida. * As empresas não poderão organizar horários que obriguem OS EMPREGADOS a fazer a refeição do almoço ANTES DAS 10 (DEZ) E DEPOIS DAS 13 (TREZE) HORAS e a de JANTAR ANTES DAS 16 (DEZESSEIS) E DEPOIS DAS 19:30 (DEZENOVE E TRINTA) HORAS. |

Sendo este o posicionamento atual dos Tribunais Superiores do Trabalho em consonância com a legislação em vigor.

Campo Grande-MS, 10 de Dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**AGM – CONSULTORIA CONTÁBIL, JURÍDICA**

# Parecer técnico quanto à supressão do intervalo intrajornada do trabalhador

## Esse artigo demonstra um caso prático que ocorreu em nosso escritório de advocacia.

[Salvar](http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/266427002/parecer-tecnico-quanto-a-supressao-do-intervalo-intrajornada-do-trabalhador?utm_campaign=newsletter-daily_20151214_2447&utm_medium=email&utm_source=newsletter) • [4 comentários](http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/266427002/parecer-tecnico-quanto-a-supressao-do-intervalo-intrajornada-do-trabalhador?utm_campaign=newsletter-daily_20151214_2447&utm_medium=email&utm_source=newsletter#comments) • [Imprimir](http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/266427002/parecer-tecnico-quanto-a-supressao-do-intervalo-intrajornada-do-trabalhador?print=true) • [Reportar](http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/266427002/parecer-tecnico-quanto-a-supressao-do-intervalo-intrajornada-do-trabalhador?utm_campaign=newsletter-daily_20151214_2447&utm_medium=email&utm_source=newsletter)

Publicado por [Estevan Facure](http://estevanfg.jusbrasil.com.br/) - 2 dias atrás

12

Hoje nosso escritório recebeu um e-mail de um cliente com a seguinte pergunta:

*“Dr. Tenho uma funcionária que me pediu para sair 20 minutos mais cedo do serviço. Em contra partida, ela me disse que eu poderia descontar esses 20 minutos do intervalo para refeição dela. Eu lhe disse que não tinha problemas, mas resolvi consultá-los por via das dúvidas. Eu agi corretamente? Devo fazer esse acordo por escrito e pedir para ela assinar?”*

Nosso parecer deu-se nos seguintes termos:

Prezado Sr. \*, ainda bem que o senhor entrou em contato com o nosso escritório em tempo hábil, pois esse acordo pode vir a prejudicar o senhor futuramente.

Antes de mais nada, gostaríamos de agradecê-lo pela confiança em nossos serviços. Estamos à disposição para atendê-lo sempre que for necessário.

Quanto à questão levantada, vamos explicar detalhadamente as consequências jurídicas que podem sobrevir em consequência desse acordo que o senhor compactuou com a sua funcionária.

**Em síntese, no futuro, essa funcionária poderá pleitear a totalidade do intervalo intrajornada que tem direito, que deverá ser pago a título de horas extras!**

Perceba bem: o intervalo deverá ser pago em sua integralidade, e não apenas quanto aos 20 minutos suprimidos. Portanto, se o intervalo dessa funcionária for de 01 hora por dia, o senhor deverá 01 hora extra por dia trabalhado.

Então, supondo que a funcionária trabalhe de segunda à sexta-feira, lhe serão devidas 5 horas extras por semana, caso o acordo tenha sido cumprido nos exatos termos em que foi compactuado.

Continuando com esse exemplo hipotético, levando em consideração que a funcionária desfrute de um mês de férias, sobrarão cerca de 230 úteis durante o ano, já excluindo os feriados. Dessa forma, ao final de 05 anos trabalho, o senhor deverá mais de 1.000 (mil) horas extras à essa funcionária.

Esse entendimento encontra guarida na Súmula 437 do Tribunal Superior de Trabalho. Observe o item I da referida Súmula:

[Súmula 437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437) INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO:

I - Após a edição da Lei nº [8.923](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/103518/lei-8923-94)/94, **a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho** (art. [71](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943) da [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43)), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Percebeu o perigo desse acordo, Sr. \*?

Ademais, fazer ela assinar esse acordo seria um “prato cheio” para uma futura ação trabalhista, pois segundo a mesma Súmula 437, que trata sobre esse tema, é inválido o acordo que contemple a supressão do intervalo intrajornada de trabalho, pois tal matéria figura-se como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Observe:

II - E 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](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943) da [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43) e art. [7º](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-de-1988), [XXII](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726249/inciso-xxii-do-artigo-7-da-constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-de-1988), da [CF/1988](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/155571402/constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988)), infenso à negociação coletiva.

Nos mesmos termos, segue recente decisão do TST sobre o assunto:

RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO INVARIÁVEIS. SÚMULA 338, III, DO TST. Nos termos da Súmula 338, III, desta Corte, "os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir." Extrai-se do acórdão recorrido, que o TRT, mesmo reconhecendo que os cartões de ponto apresentavam registros de horários uniformes, não aplicou o entendimento sumulado pelo TST contido na Súmula 338 do TST, no que se refere à inversão do ônus da prova. Portanto, ao reformar a sentença para afastar a condenação, o TRT contrariou a jurisprudência desta Corte. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 338, III, do TST e provido. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. DIREITO AO PAGAMENTO TOTAL DO INTERVALO COMO TEMPO EXTRAORDINÁRIO. SÚMULA 437, I, DO TST. **Nos termos da Súmula 437, item I, do TST, a concessão parcial do intervalo intrajornada gera para o empregado o direito ao pagamento integral do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Assim, merece reforma o v. Acórdão recorrido que concluiu ser devido como extra somente o período remanescente do intervalo intrajornada não usufruído pelo trabalhador.** Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 437, I, do TST e provido. CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.

(TST - RR: 9806920105050021, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

De igual forma, tem-se o entendimento do TRT da 2aRegião:

Ementa: O art. [71](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758754/artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943), [parágrafo 4º](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758617/par%C3%A1grafo-4-artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943), da [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43). Inteligência da Sumula 437, I e III, do C. TST.

**Para o labor em jornada superior a seis horas, é devido o pagamento da hora integral, com reflexos, acrescida do adicional, quando o intervalo para refeição e descanso não for concedido na sua totalidade.** Recurso provido.

(TRT-2 - RO: 00003043220125020055 SP 00003043220125020055 A28, Relator: ROSA MARIA ZUCCARO, Data de Julgamento: 12/06/2013, 2ª TURMA, Data de Publicação: 18/06/2013)

Pelo exposto, nosso escritório aconselha vigorosamente que o senhor desfaça esse acordo com sua funcionária, haja vista as consequências jurídicas que podem emergir no futuro.