

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Considerações sobre o intervalo intrajornada

1 - É comum surgirem dúvidas no meio empresarial em relação ao intervalo intrajornada, sobre o que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em relação ao assunto, e o que mudou a partir da Reforma Trabalhista, ocorrida em novembro de 2017, bem como quais os riscos para o empregador no caso de não concessão ou concessão parcial do intervalo. Sobre tudo isso o presente informe buscará responder.

2 - Quanto ao conceito, considera-se intrajornada os intervalos feitos dentro de uma mesma jornada de trabalho, e se refere ao período para repouso ou alimentação.

Popularmente, é o denominado “horário de almoço” do trabalhador.

3 - Segundo o art. 71 da [CLT](#), quando a duração do trabalho for superior a 06 (seis) horas é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas. Tal intervalo pode ser reduzido para 30 (trinta) minutos por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (inciso III do art. 611-A da [CLT](#)). Portanto, para a redução do intervalo intrajornada, limitada a 30 (trinta) minutos, é obrigatória a negociação coletiva, sendo vedada a supressão do período, visto que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Também é possível a redução do intervalo de uma hora mediante autorização do Ministério do Trabalho e Previdência, mas desde que não haja habitual prestação de horas extras pelo trabalhador (§ 3º do art. 71 da [CLT](#)). Outrossim, legalmente, é possível a alteração do intervalo intrajornada de 02 (duas) para uma 01 (uma) hora, mas desde que a alteração não seja contrária à lei ou à convenção coletiva de trabalho da categoria, e não ocorra qualquer prejuízo ao empregado.

Quando a duração do trabalho ultrapassar 04 (quatro) horas e não exceder de 06 (seis) horas é obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos, que não pode ser reduzido ou suprimido, nem mesmo por negociação coletiva.

No caso de trabalho com duração de até 04 (quatro) horas não é obrigatória a concessão de qualquer intervalo para repouso ou alimentação, a não ser por liberalidade ou por mera decisão do empregador.

Como o intervalo de descanso e refeição é um direito do empregado, nem mesmo a pedido do trabalhador o período pode ser suprimido pelo empregador, visto que possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, com acentuado risco de condenação judicial caso a supressão venha a ser questionada na Justiça do Trabalho. Tal questão, inclusive, também pode ensejar a autuação pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência, com a aplicação de multa administrativa.

4 - De conformidade com o § 2º do art. 71 da [CLT](#), os intervalos para repouso ou alimentação de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas, e de 15 (quinze) minutos, não serão computados na duração do trabalho do empregado.

Isto significa que, por exemplo, o empregado que ingressa na empresa às 8 horas da manhã e finaliza o expediente às 17 horas, com a concessão de um intervalo para almoço de 01 (uma) hora, das 12 às 13 horas, terá cumprido uma jornada de 08 horas, pois a hora do intervalo não é somada à jornada de trabalho. No exemplo, o empregado irá totalizar 09 horas de permanência no trabalho, mas somente será remunerado pelas 08 (oito) horas laboradas.

Assim, em não sendo computado na duração do trabalho, o intervalo intrajornada não é remunerado, exceto se for concedido por mera liberalidade pelo empregador.

5 - A partir da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, houve uma alteração substancial na redação do § 4º do art. 71 da [CLT](#), que passou a prever que “a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Diz-se que a concessão do intervalo intrajornada é parcial quando o empregador ajusta com o trabalhador um determinado período destinado à refeição ou descanso, mas não permite o cumprimento integral do intervalo, mas somente de uma parte dele, como no seguinte exemplo: o empregado tem direito a 01 (uma) hora para o almoço, mas o empregador estabelece, na rotina da prestação de serviços, que usufrua de somente 20 (vinte) minutos.

Até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, em 11/11/2017, o texto do parágrafo 4º do artigo 71 da CLT previa que, quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido, o empregador ficava obrigado a remunerar o período correspondente com o acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. No mesmo sentido, o item I da [Súmula nº 437 do TST](#), na qual a não concessão ou a concessão parcial do intervalo implica o pagamento total do período, e não apenas do tempo suprimido.

Assim, conforme o texto anterior à Reforma Trabalhista e o previsto no item I da Súmula nº 437 do TST, se o empregador houvesse concedido um intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, mas somente permitisse o horário de almoço por 40 (quarenta) minutos, teria que pagar ao trabalhador o período integral, ou seja, 01 (uma) hora por dia trabalhado, com o acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sendo que tal verba tinha natureza salarial, ou seja, o valor repercutia nas demais parcelas e nos encargos sociais, como décimo-terceiro salário, férias anuais acrescidas do terço constitucional, depósitos do FGTS, recolhimentos previdenciários etc.

Porém, com a alteração legislativa, promovida pela Reforma Trabalhista, o citado dispositivo celetista passou a determinar apenas o pagamento do período suprimido, com natureza indenizatória, ou seja, sem repercussão nas demais parcelas e nos encargos sociais. No exemplo citado, com base nas novas regras, o empregado terá direito ao pagamento do período suprimido, ou seja, 20 (vinte) minutos por dia trabalhado, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem repercussão no décimo-terceiro salário, férias anuais acrescidas do terço constitucional, depósitos do FGTS, recolhimentos previdenciários etc.

Com a citada alteração promovida pela Reforma Trabalhista a [Súmula nº 437 do TST](#) necessitará ser alterada ao novo texto do § 4º do art. 71 da [CLT](#).

6 - Algumas decisões trabalhistas têm adotado o seguinte posicionamento: nos processos judiciais em curso, em que o empregado busca a condenação do empregador por conta da redução ou mesmo da supressão do intervalo intrajornada, se o pedido se refere a uma situação anterior a 11/11/2017, alguns magistrados do trabalho têm adotado a previsão anterior do § 4º do art. 71 da [CLT](#), mas se a situação se refere a período posterior à Reforma Trabalhista, ou seja, a partir de 11/11/2017, alguns juízes têm adotado a previsão contida no novo texto do dispositivo. No Tribunal Superior do Trabalho o assunto ainda tem suscitado posicionamentos divergentes entre as Turmas do TST, em razão da complexidade do tema.

Porém, de uma forma ou de outra, é importante ressaltar que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada pelo empregador ao empregado pode dar ensejo a questionamentos judiciais, com grande possibilidade de condenação, que normalmente vem acompanhada do pagamento de juros e correção monetária, além de custas processuais e honorários advocatícios sucumbenciais, assumidos pela parte perdedora da ação trabalhista. Isto, sem contar o risco de a empresa ser autuada pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência, com a possibilidade de aplicação de multa administrativa. Segundo a [Portaria 667/2021](#), do Ministério do Trabalho, no caso de violação ao art. 71 da CLT, que trata sobre o intervalo intrajornada, o valor mínimo da multa é de R\$ 40,25 e o máximo R\$ 4.025,33, que poderá ser dobrado no caso de reincidência, oposição ou desacato ao fiscal do trabalho. Para saber mais acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre fiscalização do trabalho e aplicação de multas administrativas.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT