



Informe Estratégico – Fracionamento do intervalo intra-jornada para repouso ou alimentação

1 - Uma empresa de limpeza e serviços de Valinhos/SP foi condenada na Justiça do Trabalho a pagar horas extras a uma ex-empregada **por ter fracionado o intervalo para descanso** em três dias na semana.

2 - A partir da [Lei nº 13.467/2017](#) (Reforma Trabalhista), que alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho ([CLT](#)), a não concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso ou alimentação implica o **pagamento de natureza indenizatória** do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora trabalhada.

3 - Legalmente, o referido intervalo possui a **finalidade** de garantir um período suficiente para repouso ou alimentação do trabalhador (art. 71 da [CLT](#)), e a preservação de sua higidez física e mental, visando, conseqüentemente, a redução de riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII do art. 7º da [Constituição Federal](#)).

4 - Como a situação, envolvendo a empresa de limpeza e serviços e sua ex-empregada, ocorreu **antes da data de vigência da Reforma Trabalhista**, ou seja, antes de 11/11/2017, para os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) deve ser aplicado o entendimento anterior a tal data, na qual a não concessão ou a concessão parcial, incluindo-se a hipótese de fracionamento do período intervalar, implica o pagamento integral do período como labor extraordinário (anterior texto do § 4º do art. 71 da [CLT](#)).

Em decorrência de tal entendimento, os Ministros da Sétima Turma do TST decidiram, na ação trabalhista, [Processo nº RR-11460-42.2020.5.15.0130](#), que o **fracionamento do intervalo intra-jornada equivale à sua concessão parcial**, pois retira do preceito normativo parte de sua função biológica que é conceder ao empregado um período adequado, como medida de higiene, saúde e segurança, que lhe permita, de forma efetiva, o repouso, a alimentação e o reestabelecimento da força de trabalho.

5 - Importante ressaltar que após a Reforma Trabalhista a não concessão ou a concessão parcial (com a redução ou o fracionamento) 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** (atual texto do § 4º do art. 71 da [CLT](#)). Assim, se do intervalo intrajornada mínimo de uma hora forem **suprimidos 30 (trinta) minutos**, o empregado poderá ter direito de receber o pagamento de uma indenização correspondente ao valor de meia hora normal de trabalho, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento), sendo devido o pagamento para cada dia em que houver ocorrido a redução do intervalo.

Anteriormente, a situação implicava o **pagamento integral do período como labor extraordinário**, ou seja, como horas extras, onde o valor da hora normal de trabalho é acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento), e há ocorrência dos reflexos de praxe. No mesmo exemplo anterior, o empregado teria direito de receber o pagamento de hora extra no valor correspondente a uma hora normal de trabalho acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento), devido o pagamento para cada dia em que houvesse ocorrido a redução do intervalo.

6 - Segundo o disposto no § 5º do art. 71 da [CLT](#), a **redução ou o fracionamento** do intervalo para repouso ou alimentação **somente é admitido nas seguintes hipóteses:**

§ 5º O intervalo expresso no “caput” (de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, para jornadas superiores a 6 horas) poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º (de quinze minutos para a jornada de trabalho que ultrapassar quatro horas até o máximo de seis horas) **poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros**, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Grifou-se)

Porém, a partir do **entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF)** no [Tema 1046](#) da Repercussão Geral, na qual “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada,

pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”, **passou a ser possível** ser ajustada a concessão parcial (com redução ou fracionamento) do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação **para outras hipóteses** que as previstas no § 5º do art. 71 da [CLT](#), mas desde que seja ajustado coletivamente, mediante **acordo coletivo de trabalho**, pactuado entre empresa(s) e o sindicato laboral, ou **convenção coletiva de trabalho**, pactuada entre os sindicatos laboral e patronal.

Com a Reforma Trabalhista, conforme o previsto no inciso III do art. 611-A da [CLT](#), também **pode ser negociada coletivamente a redução do intervalo intrajornada mínimo (de uma hora)**, mas desde que respeitado o **limite mínimo de 30 (trinta) minutos** para jornadas superiores a seis horas.

7 - Para mais informações acesse:

- [Informe estratégico](#) sobre **Considerações sobre o intervalo intrajornada**: a publicação ressalta que 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.
- [Informe estratégico](#) sobre **STF - Norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional**: a publicação aborda sobre a decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a validade de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho que dispõem sobre redução de direitos trabalhistas, bem como sobre as limitações que devem ser observadas quando das negociações coletivas.

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