Direito do Trabalho

Períodos de Descanso da Jornada de Trabalho

PERÍODO DE DESCANSO

- Conceitua-se como lapso temporáis regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperar sua energias.

- Relevância dos Intervalos Trabalhistas:

- **Transação e Flexibilização dos Intervalos**

Como regra, o trabalhador não pode abrir mão de seu direito de intervalo, mesmo recebendo vantagem financeira, haja vista o caráter irrenunciável do direito.

Exemplo: Art 71 CLT – Reduzir o horário de almoço para menos de 1 hora.

No tocante a flexibilização, para flexibilização deste intervalos, há de ser preenchido dois requisitos:

1. Quando a norma coletiva aumenta o período mínimo de intervalo;
2. Quando o intervalo é de caráter de indisponibilidade relativo e não absoluta.

1. Quando o intervalo é de caráter de indisponibilidade relativo e não absoluta.

Ex. 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.

Limite imposto pela CLT para flexibilização do Intervalo

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...)
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Possibilidade de flexibilização do intervalo de forma individual (sem participação do Sinditaco)

A Reforma também estende à esfera individual a possibilidade de flexibilização de direitos como o intervalo intrajornada (inciso III do artigo 611-A), por meio da **negociação individual das cláusulas do contrato de trabalho**, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, se o empregado for portador de diploma de nível superior e perceber salário

mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência[2], ou seja, se a remuneração for igual ou superior a R$11.291,62 (parágrafo único do artigo 444 da CLT).

TIPOS DE PERÍODOS DE DESCANSO:

- Descanso Intrajornada (Art. 71 CLT);
- Descanso Interjornada (Art. 66 CLT);
- Descanso semanal (Art. 67 CLT);
- Descanso em feriados (Art. 70 CLT);
- Descanso anual (Art. 130 CLT);

Obs: Cada intervalo tem previsão de duração fixada pela legislação heterônoma estatal!

- **Descansos Intrajornadas:**

O Intervalo intrajornada destina-se como lapso temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.

Art. 71 – CLT - 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 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.
§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

- Art. 71 – CLT (Flexibilização pelo Estado)
§ 3° O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, 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.
(...)

- **A reforma trabalhista possibilitou o concessão do intervalo no ínicio ou final da jornada de trabalho:**

Art. 71 (...)
§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º 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.

- **Desrespeito ao Intervalo Intrajornada:**

Art. 71 - CLT -
§ 4º 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.

- **Descansos Interjornadas:**

A ordem jurídica prevê o intervalo interjornadas (entre as jornadas), contemplando o fim de uma jornada e o início da jornada no próximo dia.

Art. 66 – CLT - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Obs: Com base na legislação trabalhista, tal intervalo não é remunerado, não abrangendo a jornada de trabalho.

- O desrespeito ao intervalo interjoranda de 11 horas, ocasionará em aplicação do tempo suprimido como horas extras, com acréscimo de 50% do valor regular da hora trabalhada. (Apliação de interpretação da Súmula 110 - TST)

OJ – 355 SDI I - O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

- **Descansos InterSemanal:**
-

O Repouso semanal remunerado – RSR –

Art. 67 – CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal 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.

Parágrafo único - 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.

O trabalhador que precise laborar nos domingos, terá direito, ao menos uma vez por mês, que goze de repouso semanal em um domingo.

Art. 1º **Lei nº 11.603/07** - Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.
Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

O intervalo entre duas semanas de labor previsto no Direito Brasileiro, corresponde ao descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas.

OBS: Esse descanso semanal é do tipo remunerado.

- **Elementos do RSR:**

- lapso temporal de 24 horas;
- Ocorrência regular ao longo da semanas;
- Coincidência preferencial com o domingo;
- Remuneração do período como se fosse trabalhado;

- Tal direito de RSR é resguardado a todo trabalhador Urbano e Rural!

Lei 605 de 1949, decretou o direito de todo trabalhador urbano e rural ao Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

- **<u>Requisitos para remuneração no RSR:</u>**

A legislação justrabalhista tem fixado requisitos específicos para à remuneração do descanso semanal:

1. Frequência integral na semana anterior (art. 6º - Lei 605/49) – falta injustificada!
2. Pontualidade no comparecimento ao trabalho (art. 6°- Lei 605/49)

Obs: A falta de um dos requisitos elide o pagamento, mas não suspende o exercício!

Desrespeito –

OJ 355 SDI I TST - O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

- **Descansos em Feriados:**

Os feriados são, dias específicos, situados ao longo do ano, destacados pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.

Art. 70 – CLT - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos têrmos da legislação própria.

As normas e critérios jurídicos aplicáveis ao feriados, são, basicamente, os mesmos que se aplicam à figura do repouso semanal.

- **Labor em dias de feriados:**
  A Lei 605/49, possibilitou o empregador solicitar que o trabalhador venha a prestar serviços nos feriados:

  Art. 8º Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos artigos 6º e 7º desta lei.