

Elevação dos processos trabalhistas sobre horas extras e intervalo

01/02/2025

O tema horas extras é amplo e envolve desde as discussões referentes à correta marcação da jornada de trabalho nos cartões de ponto até, por exemplo, a nulidade de acordos de compensação de jornada, banco de horas e o enquadramento ou não de empregados nas exceções previstas na CLT para a ausência de registro de jornada. Da mesma forma, a complexidade atinente ao intervalo intrajornada gira em torno, por exemplo, da discussão que existia sobre a aplicação da reforma trabalhista a contratos iniciados antes de sua vigência, a correta concessão e, até mesmo, a alteração do tempo que deveria ser concedido em razão de horas extras habituais.

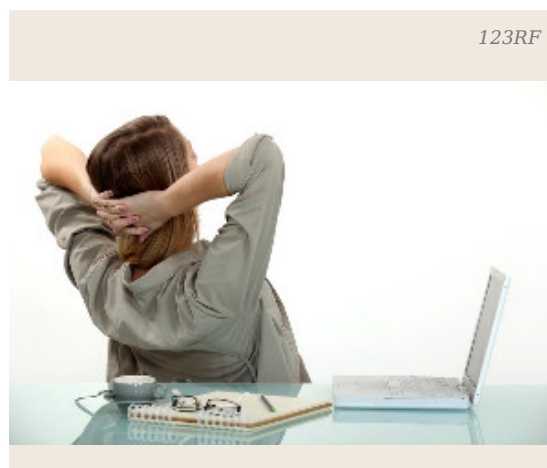
Considerando amplo espectro que envolve o tema horas extras, a discussão atinente ao intervalo intrajornada, bem como a prevalência da realidade fática sobre a documental, a elevação do percentual de ações sobre o tema se justifica em razão da possibilidade de se comprovar, via prova testemunhal, que as práticas adotadas pela empresa, seja na concessão do intervalo, seja em relação ao correto pagamento da jornada extraordinária não estariam corretos.

Essa crescente litigiosidade traz para os empregadores a necessidade de uma atenção especial no consultivo trabalhista, realizando treinamentos atinente a importância do correto controle de jornada, bem da guarda dos documentos. Ainda, para os empregadores, cria-se um ponto de atenção em relação à possível elevação substancial do passivo trabalhista, comprometendo a vida financeira da empresa.

Já para o empregado, o aumento da litigiosidade demonstra a necessidade do empregado estar atento e controlar se as horas extras realizadas estão realmente sendo quitadas no contracheque ou adequadamente compensadas conforme eventual sistema de compensação que a empresa utilize. Além disto, os empregados que estão submetidos a jornadas exaustivas com a supressão de intervalos devem ficar atentos a questões de saúde mental como o cansaço e não recuperação após a jornada de trabalho uma vez que estudos demonstram que, a jornada exaustiva, pode acarretar acidentes de trabalho por diminuir a atenção dos empregados em razão do desgaste físico/mental.

Impactos da gestão inadequada de horas extras e intervalos

Para evitar que esses desdobramentos ocorram é necessário que as empresas busquem evitar erros comuns como a não anotação correta da jornada de trabalho dos empregados, exigindo



que registrem uma jornada e voltem a trabalhar, anotar horários britânicos no cartão de ponto, sem retratar a real jornada do empregado, acionar o empregado em seu horário de intervalo, não realizar o controle transparente das horas a serem compensadas dentre outros. A solução dessas questões passa por uma boa equipe interna da empresa, desde os advogados até os demais empregados, além da cultura empresarial que deve compreender que o labor extraordinário deve ser uma exceção à regra e sua quitação é um direito social do empregado, razão pela qual a cultura de trabalho extraordinário constante acaba por desgastar a relação empregado/empregador.

Um ponto interessante é que, com a pandemia, tornou-se mais comum a instituição do home office, no entanto, nem todos os empregadores têm consciência que não são todos os empregados nessa situação que não devem registrar a jornada de trabalho. Na realidade, apenas os empregados que trabalham em home office e trabalham por produção ou tarefa estão isentos da marcação de jornada e consequentemente do recebimento de horas extras, aqueles empregados que trabalham por carga horária devem ter sua jornada registrada e eventuais horas extras quitadas e intervalos intrajornadas observados.

A importância da observância, pelo empregador, do dever de respeitar a jornada de trabalho, incluindo o intervalo intrajornada e seu pagamento em caso de extrapolação da jornada e sua não fruição vai além dos aspectos diretos e financeiros na relação

empregado/empregador. A não observância desses direitos sociais do empregado pode acarretar denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Sindicatos, desencadeando fiscalizações, ações civis públicas e coletivas.

Não bastasse, a exigência constante de horas extras e não concessão do intervalo intrajornada pode acarretar o adoecimento dos funcionários, aumentando o número de afastamentos afetando diretamente a produção da empresa. Percebe-se, portanto, que os efeitos da gestão inadequada das horas extras e intervalos possui repercussões além daquelas financeiras envolvendo empregado/empregador.

Da mesma forma, o empregado que acredita que seu empregador não cumpre adequadamente a legislação trabalhista, deixando de quitar as horas extras e o intervalo intrajornada deve procurar o sindicato da categoria, bem como pode realizar denúncias no Ministério Público do Trabalho para buscar selecionar a questão de uma forma global. Ainda, deve o empregado procurar um advogado trabalhista que poderá realizar essa análise detalhada da realidade fática deste empregado.

Spacca

**opinião**



Merece destaque, ainda, que o tema horas extras e intervalo intrajornada deve ser analisado conjuntamente com o artigo 7º inciso XXVI da CF/88 que prevê a valorização das normas coletivas. Nesse sentido, as negociações coletivas que incluam, por exemplo, empregados na exceção do artigo 62 da CLT e aquelas atinentes à redução do intervalo intrajornada para até 30 minutos devem ser validadas promovendo a equalização entre os dois direitos sociais em comento, o referente às horas extras e a primazia da vontade coletiva.

Sobre esse tema cabe lembrar que a Lei 13.467/17 trouxe de forma expressa a vontade do legislador em autorizar a redução do intervalo intrajornada por norma coletiva, limitado a 30 minutos (611-A III da CLT) e a possibilidade da norma coletiva estabelecer quais seriam os cargos de confiança da empresa (611-A V da CLT).

Por fim, como dito no início deste artigo, o tema horas extras e intervalo intrajornada possui diversos desdobramentos, sendo que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é vasta sobre a matéria. Recentemente tivemos uma decisão de extrema relevância sobre a aplicação da reforma trabalhista aos contratos iniciados antes da reforma, o que impacta no tema hora extra, tornando indenizatória à parcela devida a partir de 11/11/2017, além de ser devido apenas o pagamento do período suprimido.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-fev-01/elevacao-dos-processos-trabalhistas-sobre-horas-extras-e-intervalo/>