

Redução de intervalo pode ser anulado se houver horas extras

Atenção empregador! A Justiça do Trabalho, especialmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que abrange a região metropolitana de São Paulo, além da Baixada Santista, estão apertando o cerco aos empregadores que não observam os requisitos obrigatórios para redução do intervalo para refeição e descanso de 1 hora para 30 minutos.

De acordo com o artigo 71, parágrafo 3º da CLT, as empresas poderão receber autorização da Delegacia Regional do Trabalho (órgão do Ministério do Trabalho e Emprego) para redução de intervalo de 1 hora para 30 minutos, desde que o estabelecimento atenda alguns requisitos, como por exemplo, possuir refeitório organizado, e o mais importante, no entanto, quase que totalmente ignorado pelos empregadores, que não ocorra regime de trabalho extraordinário.

A realidade atual consiste no fato de que grande parte dos empregadores simplesmente desconhece este requisito importantíssimo da legislação, o que pode gerar enorme passivo trabalhista no futuro em caso de ajuizamento de reclamação trabalhista.

Isto porque, o trabalho considerado “extraordinário”, ou seja, após o final do expediente normal do trabalhador, é incompatível com a premissa da redução do intervalo para refeição e descanso, que é exatamente, a de proporcionar ao colaborador melhor qualidade de vida, com menos horas de trabalho diária, e, na maioria das vezes, um sábado alternado não trabalhado.

A partir do momento em que é constatado que o trabalhador com intervalo reduzido está trabalhando em jornada extraordinária, tal situação, de acordo com a doutrina e legislação, prejudica a saúde física e mental de um cidadão, pois além de ter sua hora útil de trabalho prolongada com horas extras, seu horário de intervalo, que não serve apenas para refeição, mas principalmente para descanso, encontra-se reduzido pela metade, o que inviabiliza o seu repouso, a sua “recarga de baterias”.

Desta forma, nas hipóteses em que há redução de intervalo autorizado por ato do Ministério do Trabalho e Emprego, havendo ainda, concomitantemente, trabalho em sobrejornada (horas extras), de acordo com a legislação, a autorização será revogada, com aplicação de multa por parte de fiscais do trabalho, bem como, aos trabalhadores que ajuizarem reclamações trabalhistas, haverá a nulidade retroativa da redução do intervalo.

Ou seja, os empregadores serão obrigados a procederem com o pagamento de 1 hora extraordinária por dia, em razão da redução do intervalo revogada, não podendo esquecer que esta hora adicional, repercutirá nas demais verbas trabalhistas, com seus reflexos em DSR's, férias, 13º salário, FGTS, INSS e IR, já que possui natureza salarial, sem contar os juros de 1% ao mês e a correção monetária.

Por isso empregador, fique atento! Se sua empresa encontra-se nesta situação, o risco de condenação é enorme. Logo, corrija este erro o quanto antes, recordando-se que intervalo reduzido não admite trabalho em horário extraordinário.