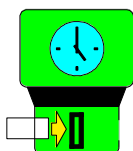
				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 061	01/08/2025

Sumário:

- REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA - O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA
- VIAGEM A TRABALHO E O CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS - GENERALIDADES
- ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE - CUMULATIVIDADE - ENTENDA A DECISÃO



REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe alterações significativas, principalmente em relação ao intervalo intrajornada — aquele período destinado ao descanso e à alimentação durante o expediente.

Para aprimorar a compreensão, vamos abordar o tema de forma clara, utilizando exemplos práticos e, inclusive, um julgado recente, que ilustra bem a aplicação dessas novas regras.

A nova flexibilização para o horário de almoço e descanso

Antigamente, a lei era bem rigorosa: para jornadas de trabalho de seis horas ou mais, o intervalo mínimo era de uma hora. A Reforma Trabalhista trouxe uma mudança importante ao permitir, através de convenção ou acordo coletivo, que esse intervalo mínimo seja reduzido.

A nova regra, disposta no inciso III do art. 611-A da CLT, permite que o intervalo de uma hora seja reduzido para um mínimo de 30 minutos. Isso significa que a empresa, em negociação com o sindicato da categoria, pode acordar um tempo de descanso de, por exemplo, 45, 40 ou 35 minutos.

O objetivo dessa flexibilização é adaptar a jornada de trabalho às necessidades específicas da empresa e dos colaboradores, otimizando a produtividade sem, no entanto, prejudicar o direito ao descanso. É importante ressaltar que essa negociação deve garantir condições adequadas de repouso e alimentação, e a supressão total do intervalo ou seu pagamento em forma de indenização é proibida.

Exemplo prático:

Imagine que a empresa precise ajustar o cronograma de produção e, para isso, decide reduzir o intervalo de almoço de uma hora para 45 minutos. Para que isso seja válido, é essencial que a mudança seja formalizada por meio de um acordo coletivo

de trabalho com o sindicato. Após a negociação e a formalização do acordo, todos os colaboradores da empresa passam a ter um intervalo de 45 minutos, em vez de uma hora, sem que a empresa precise pagar o período suprimido como hora extra.

Reduzindo o intervalo sem pagamento de Hora Extra: A importância do Acordo Coletivo

Uma dúvida comum é se a redução do intervalo intrajornada para menos de uma hora, mas acima de 30 minutos, gera o pagamento de horas extras. A resposta, segundo a nova legislação e o entendimento da Justiça do Trabalho, é não, desde que a alteração tenha sido feita por meio de negociação coletiva.

Um julgado recente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) reforça essa interpretação. Em um caso contra a Volkswagen, uma colaboradora pedia o pagamento de uma hora extra diária, pois seu intervalo de almoço era de 55 minutos. O Tribunal, no entanto, rejeitou o pedido.

O desembargador relator do caso destacou que, como a redução estava prevista em uma norma coletiva, a empresa estava agindo conforme a lei. Ele também mencionou a importância do princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, assim como a possibilidade de haver uma margem de tolerância de cinco minutos na marcação do ponto, tanto no início quanto no fim da jornada.

O que isso nos ensina é que o acordo coletivo tem um peso muito grande para a Justiça do Trabalho. Quando empresa e sindicato negociam e formalizam a redução do intervalo, a medida é considerada válida e legal, isentando a empresa de pagar o período reduzido como hora extra.



VIAGEM A TRABALHO E O CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS GENERALIDADES

As viagens a trabalho são rotineiras em muitas empresas, mas geram dúvidas importantes sobre a jornada de trabalho. Afinal, como o tempo gasto em deslocamento e atividades fora do ambiente de trabalho deve ser contabilizado?. É fundamental ter clareza sobre o que é considerado hora extra para garantir a conformidade legal e a satisfação dos colaboradores.

O que entra na conta das horas extras em viagens

O ponto principal é entender que a jornada de trabalho se estende para além do escritório quando há uma viagem a serviço. O tempo em que o colaborador está à disposição da empresa, realizando atividades relacionadas ao trabalho, deve ser registrado. O pernoite em si, ou seja, o tempo de descanso no hotel, não é considerado hora extra, mas o tempo dedicado a atividades profissionais durante a viagem, sim.

Deslocamento e atividades relacionadas:

Tempo de Deslocamento: Se o colaborador se desloca fora do seu horário de trabalho normal para ir ou voltar de uma viagem, esse tempo conta como hora extra. Pense em um funcionário que sai de casa às 5h da manhã para pegar um voo e só começa a jornada de trabalho regular às 8h. As 3 horas de deslocamento devem ser contabilizadas.

Tempo de Espera: O tempo de espera em aeroportos, rodoviárias ou outros locais pode ser considerado hora extra, desde que esteja diretamente relacionado ao trabalho. Por exemplo, se o funcionário precisa esperar por um voo que atrasou e está disponível para responder a e-mails ou realizar outras tarefas, esse tempo deve ser contabilizado.

Atividades durante a Viagem: Reuniões, apresentações, trabalho em documentos ou qualquer outra atividade profissional realizada durante a viagem, que exceda a jornada regular, também entra na conta.

Finais de semana e feriados

Se a viagem e as atividades de trabalho ocorrerem em domingos ou feriados, o cálculo da hora extra é diferenciado. Nesses casos, o adicional é de 100% sobre o valor da hora normal.

Entendendo o Cálculo das Horas Extras na Prática

Calcular as horas extras de forma correta é essencial. A seguir, apresentamos um passo a passo para facilitar o processo:

Somar o tempo total de trabalho na viagem: Junte todas as horas de deslocamento, espera e atividades profissionais realizadas fora da jornada regular.

Verificar a jornada regular do colaborador: Confira a carga horária diária ou semanal do empregado.

Calcular as horas extras: Subtraia a jornada regular do tempo total de trabalho. O resultado são as horas extras a serem pagas.

Aplicar o adicional devido: Multiplique o número de horas extras pelo valor da hora normal, acrescido de 50% (para dias úteis) ou 100% (para domingos e feriados).

Exemplo Prático:

Um funcionário com uma jornada diária de 8 horas precisa viajar a trabalho em uma terça-feira.

O tempo de deslocamento (ida e volta) é de 4 horas.

Ele participa de uma reunião de 3 horas no destino.

Ele se desloca para o aeroporto às 6h da manhã e volta para casa às 18h. A jornada de trabalho normal dele é das 8h às 17h.

Cálculo:

Tempo total de trabalho na viagem:

Deslocamento: 4 horas

Trabalho no destino: 3 horas

Total: 7 horas

Jornada de trabalho normal: 8 horas

Horas extras: Neste caso, não há horas extras a serem pagas, pois o tempo total de trabalho na viagem (7 horas) foi menor do que a jornada regular do empregado (8 horas).

Atenção: Se, por exemplo, o tempo de trabalho na viagem fosse de 10 horas, o cálculo seria:

10 horas (total) - 8 horas (jornada regular) = 2 horas extras.

Boas práticas para um gerenciamento eficaz

Para evitar problemas e garantir um processo justo, é fundamental manter um controle rigoroso do tempo de trabalho. Incentive os colaboradores a registrar com precisão as horas dedicadas à viagem, utilizando planilhas ou sistemas de gestão. Além disso, mantenha-se atualizado sobre as políticas internas da empresa e verifique se há acordos ou convenções coletivas que possam ter regras específicas sobre o tema.



ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE CUMULATIVIDADE - ENTENDA A DECISÃO

Sabemos que o tema dos adicionais de insalubridade e periculosidade gera muitas dúvidas. Por isso, vamos esclarecer de forma simples e direta uma questão fundamental: a impossibilidade de acumular esses dois benefícios, conforme a legislação trabalhista brasileira.

Escolhendo o mais vantajoso

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nossa principal legislação trabalhista, é muito clara sobre isso. Em seu artigo 193, parágrafo 2º, ela estabelece que o trabalhador exposto a condições que geram tanto o adicional de insalubridade quanto o de periculosidade deve optar por apenas um deles. Em outras palavras, não é permitido receber os dois ao mesmo tempo.

Essa regra foi criada para proteger o trabalhador, garantindo que ele receba o benefício que for mais vantajoso financeiramente.

Exemplo prático: Imagine um eletricista que trabalha em contato com alta tensão (o que gera periculosidade) e, ao mesmo tempo, manuseia produtos químicos agressivos sem a proteção adequada (o que gera insalubridade). Ele terá que escolher qual adicional receber. Se o adicional de periculosidade, que é de 30% sobre o salário-base, for maior que o de insalubridade (que varia entre 10%, 20% ou 40% do salário-mínimo), ele optará pela periculosidade.

A posição da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, por meio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem a função de interpretar as leis trabalhistas. E a sua jurisprudência (conjunto de decisões) sobre este tema é unânime: a cumulação de adicionais é proibida.

Mesmo que um trabalhador esteja exposto a agentes insalubres e perigosos que sejam completamente diferentes, a decisão do TST é de que a vedação do artigo 193 da CLT deve ser respeitada.

Decisão consolidada pelo TST

O TST foi ainda mais direto ao julgar um recurso repetitivo sobre o assunto. A corte reafirmou que o artigo da CLT que proíbe a cumulação dos adicionais é totalmente válido e está de acordo com a Constituição Federal. Isso significa que a questão já está definida e não há brechas para diferentes interpretações nos tribunais.

Em resumo, tanto a lei quanto as decisões da mais alta corte trabalhista do país são enfáticas: a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade não é permitida. O trabalhador, em caso de dupla exposição, tem o direito de escolher o adicional que lhe trazer maior benefício.