

**HORAS EXTRAS NOS REGIMES 12 X 24, 12 X 36, 12 x
48, 24 X 24 E 24 X 48 E
A INOBSERVÂNCIA DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Paulo Mont'Alverne Frota*

**I - AS EFETIVAS HORAS EXTRAS
NOS REGIMES 12 X 24, 12 X 36, 12 x 48, 24 X 24 E 24 X
48.**

Tive o privilégio de ver publicado na revista do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, relativa ao período julho-97/julho-98, e na “Decisório Trabalhista”, de fev/97, pags. 38/40, artigo de minha lavra tratando das horas extras nos regimes 12 X 24, 12 X 36, 24 X 24 e 24 X 48, conhecidas sistemáticas de jornada alongada seguida de um determinado número de horas de folga.

Fui levado a discorrer sobre o tema em face da divergência que grassava no fórum quanto ao real número de horas extras derivadas de tais sistemas de trabalho. Propunha-me a apontar fórmulas que, de modo simples, ajudassem na dissipação da controvérsia.

Foi quando, a partir de operações elementares, cheguei aos seguintes resultados:

REGIME 12 x 24 = enseja 20 horas extras.

REGIME 12 x 36 = Se houver AC ou CCT, não haverá hora extra. Sem AC ou CCT, é devido o adicional de horas extras relativo a 60 hs./mês.

REGIME 24 x 24 = importa em 140 horas extras.

REGIME 24 X 48 = importa em 20 horas extras.

Recentemente, consultando o site do Tribunal Superior do Trabalho, deparei-me com notícia acerca de decisão da colenda Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), pertinente a uma trabalhadora que esteve submetida ao sistema 12 x 36, o qual tinha previsão em acordo coletivo. Essa decisão, proferida nos autos do E-RR-804453/2001.0, confirmou o entendimento esposado na tabela acima (**o de que no regime 12 x 36, se houver AC ou CCT, não haverá hora extra**), sendo mencionado na matéria publicada pela assessoria jurídica do TST que o Ministro Aloysio Veiga, eminente relator, considerara que “enquanto o trabalhador que cumpre 44 horas semanais **trabalha 220 horas por mês**, o do regime de 12 X 36 trabalha, no máximo, 192 horas”.

Assim como o Ministro Aloysio Veiga, eu também, no artigo publicado há mais de 10 anos, considerei que “**o trabalhador que cumpre 44 horas semanais trabalha 220 horas por mês**”. Esse, aliás, foi e é o entendimento esposado em muitos acórdãos e por muitos autores, entre os quais relaciono JOSÉ SERSON, Juiz do Trabalho de São Paulo, no conhecido “Curso de Rotinas Trabalhistas”, LTr, 32ª edição, pg. 146, e ANTÔNIO GOMES DAS NEVES, no seu “Manual de Cálculo Para Liquidação de Sentença Trabalhistas”, LTr, 2ª edição, pg. 48.

Todavia, hoje estou convencido de que tal entendimento, *data vênia*, mostra-se equivocado e merece ser corrigido.

Mas onde reside o propalado equívoco?

O engano está justamente em partir do pressuposto de que “**o trabalhador que cumpre 44 horas semanais trabalha 220 horas por mês**”.

Para facilitar a compreensão do leitor, tentarei evidenciar o equívoco a partir de trechos do “Manual de Cálculo”, do citado ANTÔNIO GOMES DAS NEVES. Na página 48 desse livro o autor assevera:

Jornada legal depois da CF/88.
Diária - no máximo 8 (oito) horas.
Semanal – no máximo 44 (quarenta e quatro) horas.
Mensal – no máximo 220 (duzentos e vinte) horas.

Porém, no tópico “**5.4.5 – Formas de apuração do número de horas extras**”, inserto na página 50 da mesma obra, o ilustre autor apresenta a seguinte fórmula:

Encontrar o número de semanas que compõe o mês:
 N° de semanas no mês = $30:7 = 4.2857$.
Onde:
30 (trinta) – corresponde ao número de dias do mês;
7 (sete) – correspondente ao número de dias na semana.
Nestes termos, multiplicando-se o número de horas extras trabalhadas na semana por **4.2857 (número de semanas no mês)**, temos o número de horas extras no mês. – negritei.

Não resta dúvida que a fórmula acima apresentada está perfeita. Mas se o indigitado autor afirma taxativamente que **4.2857 é o número de semanas do mês**, mostra-se, *data venia*, paradoxal a sua afirmação anterior de que quem trabalha no módulo normal de 44 horas labora 220 horas mensais. Afinal, o resultado da multiplicação de **44 x 4.2857 não é 220. É 188,57 (arredondando, 189)**.

Aliás, não se compreende como é que o mencionado autor (e muitos outros) ao apontar o número de horas semanais da “jornada legal depois da CF/88” informa 44 e, quando indica o número mensal

acusa 220. Por que ele conta as horas do RSR no módulo mensal e não faz o mesmo em relação ao módulo semanal? Pouca gente atenta para esse detalhe. Ou melhor, para esse outro equívoco.

Com efeito, 220 não é o número de horas mensalmente trabalhadas por quem tem jornada de 8 horas e módulo semanal de 44 horas. **220 é, na verdade, o número pelo qual deverá ser dividida a remuneração do autor, para a apuração do valor de cada hora por ele trabalhada, desde que cumpra jornada de 8 horas diárias em módulo de 44 horas na semana.**

Ou seja, nessas 220 horas estão inseridas as 8 (oito) horas de domingo as quais, no módulo de 44 previsto no art. 7º, XIII, da CF/88, **não são trabalhadas.**

Portanto, **o número de horas efetivamente trabalhadas ao mês por quem tem jornada semanal de 44 horas é, em média, 189 (44 x 4,2857 = 189, com o arredondamento).**

Destarte, já com os necessários ajustes, apresento, a seguir, as fórmulas que nos levam aos números de horas extras nos sistemas de trabalho mencionados no título deste artigo.

HORAS EXTRAS

REGIME 12 X 24

*Primeira observação: somando-se 12 + 24, chega-se a 36. Ou seja, para cada 36 horas vividas, 12 são trabalhadas. Ora, 12 é 1/3 de 36.

Pois bem, usando-se de igual proporção e consideradas todas as horas de um mês, tem-se que quem trabalha 12 horas e folga 24 horas, na verdade labora 1/3 das horas de um mês e folga 2/3. Vale dizer: de cada 720 horas (total mensal = 24hs. x 30dias) há trabalho em 240 horas, **o que resulta em 51 horas extras/mês (240 - 189 = 51).**

REGIME 12 X 36

*Usando o mesmo raciocínio utilizado no regime 12 x 24, tem-se que o empregado, no regime 12 x 36, labora $\frac{1}{4}$ das horas de um mês ($12 + 36 = 48$ e 12 é $\frac{1}{4}$ de 48) e folga $\frac{3}{4}$. Como são 720 horas a cada mês, o empregado trabalha 180 horas. Não há, a princípio, horas extras, já que o trabalho normal mensal é de 189 horas.

REGIME 12 X 48

Usando o mesmo raciocínio utilizado em relação aos sistemas antes mencionados, tem-se que o empregado que trabalha no sistema 12 x 48 labora $\frac{1}{5}$ das horas de um mês, ou seja, 144 horas a cada mês. Explico: 12hs de trabalho + 48hs de folga = 60 horas. Pode-se afirmar que de cada 60 horas vividas, o empregado trabalha 12. Ou seja, $\frac{1}{5}$ das horas vividas. Analisando-se o quadro mensal e usando de igual proporção, tem-se que este mesmo empregado trabalha $\frac{1}{5}$ das horas vividas em um mês. Como um mês é composto de 720 horas ($24\text{hs} \times 30\text{d} = 720\text{hs}$), conclui-se que ele trabalhava 144 horas/mês, número equivalente a $\frac{1}{5}$ de 720.

Nesse caso, tal como no sistema 12 x 36, não haveria, **a princípio**, horas extras.

REGIME 24 X 24

* Com a mesma metodologia, tem-se que o empregado trabalha metade ($\frac{1}{2}$) das horas de um mês ($24 + 24 = 48$ e 24 é $\frac{1}{2}$ de 48) e folga na outra metade. Como são 720 horas a cada mês, o empregado, no regime 24 x 24, labora 360 horas, **o que resulta em 171 horas extras mensais ($360 - 189 = 171$)**.

REGIME 24 X 48

* Tem-se que o empregado trabalha $\frac{1}{3}$ das horas de cada mês ($24 + 48 = 72$ e 24 é $\frac{1}{3}$ de

72). 1/3 de 720 é igual a 240. **São, tal como no 12 x 24, 51 horas extras/mês.**

Mas o leitor deverá está intrigado: por que o articulista, ao tratar dos sistemas 12 x 36 e 12 x 48, deixou entrever que haveria horas extras se, pelos cálculos utilizados, não haveria labor além das 189 horas normais mensais?

A resposta é simples e pode ser colhida do que está posto no art. 7º, XIII, da CF/88.

No caso de empregado que trabalha no sistema “12 x 36” ou no “12 x 48”, vai interessar se existe ou não acordo ou convenção coletiva de trabalho estabelecendo tais regimes. Se houve a pactuação prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, certamente não se poderá falar em horas extras. Se, entretanto, esses regimes não foram ajustados mediante acordo ou convenção coletiva (ou se isso não foi provado nos autos), orienta a jurisprudência mais avisada que tem incidência o E. 85 do TST, **de modo que seriam devidas não propriamente horas extras, mas tão somente o adicional de horas extras (50%) relativo às horas excedentes da oitava diária.** Respaldam esse entendimento os arestos a seguir transcritos, *verbis*:

HORAS EXTRAS - JORNADA DE TRABALHO 12 x 36 - NOSOCÔMIOS - INEXISTÊNCIA DE LABOR EXTRAORDINÁRIO QUANDO RESPEITADA A JORNADA ORDINÁRIA SEMANAL - O labor dentro da jornada de trabalho de 12 x 36, em nosocômios, **deriva de norma coletiva** que, referendada pelo sindicato obreiro, expressamente autoriza a implementação de tal sistema, já pacificamente identificado pela jurisprudência regional como mais benéfico, tanto para o empregador como para o trabalhador neste peculiar ramo de atividade empresarial. Não havendo, assim, o extrapolamento da jornada ordinária máxima semanal, legalmente estabelecida, como retratam os incontroversamente fidedígnos cartões-ponto vindos à colação, não há que se falar em labor extraordinário. Recurso obreiro a que se nega provimento. (TRT 9ª R. - RO 13.756/96 - 2ª T. - Ac. 14.640/97 - Rel. Juiz Arnor Lima Neto - DJPR 06.06.1997).

EMENTA: O regime de 12 horas de trabalho seguido de 36 horas de descanso, adotado em hospitais e entidades assemelhadas, não encontra óbice legal e **não implica o pagamento de horas extras, quando há norma coletiva prevendo a sua adoção - inteligência do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.** (PROC. Nº TRT - 00061-2002-003-06-00-3 - 2ª Turma , Juiz Relator : Ivanildo da Cunha Andrade, TRT 6ª R - Publicado no D.O.E. em 13/12/2002).

“O art. 7, inciso XIII, da Constituição Federal, faculta a implantação de jornada de labor superior a quarenta e quatro horas semanais mediante negociação coletiva (ACT ou CCT). **Inexistindo norma coletiva contemplando a compensação de jornada,** o empregado que trabalha em escala de 12 horas de serviço por 36 de descanso **faz jus tão somente ao adicional concernente às horas extras excedentes da oitava nos dias de efetivo trabalho porquanto não excede a jornada máxima mensal, prestando, em média, 180 horas de labor.** Incidência da Súmula nº 85 do TST (RR 243.717/96.5, Ac. 1ª T- João Orestes Dalazen - TST, apud “Trabalho & Doutrina, nº 20, pag.204).

“Regime de revezamento 12 x 36 horas - Adicional devido sobre as horas trabalhadas acima da jornada regular. 12 x 36 - O regime de revezamento 12 x 36 horas é uma prorrogação compensada; **restando inobservada a formalidade legal, é devido o adicional sobre horas trabalhadas acima da jornada regular** “(TST - 1ª T - Ac. 2.195/91 - Rel. Min. Fernando Vilar - DJU 09.08.91, pag. 10.475) - negritei.

Com efeito, quem trabalha no regime “12 x 36” sem o respaldo de acordo ou convenção coletiva **tem direito ao adicional de horas extras relativamente a 60 horas mensais** ($180 : 12 = 15 \times 4\text{hs}$ que superam a oitava diária = 60). O valor apurado nesse caso é idêntico ao devido por 20 horas extras mensais, já que três adicionais de 50% equivalem a uma hora extra (1,5 h, normal).

E quem trabalha no regime “12 x 48” sem o respaldo de acordo ou convenção coletiva **tem direito ao adicional de horas extras relativamente a 48 horas mensais** ($144 : 12 = 12 \times 4\text{hs}$ que superam a oitava

diária = 48). O valor apurado será, nesse caso, igual ao devido por 16 horas extras/mês.

A propósito, tenho por equivocado o entendimento de alguns juízes que, calculando sobrelabor, usam de contar as horas decorrentes da ficção jurídica criada pelo § 1º do art. 73, da CLT.

Não resta dúvida que referido dispositivo pertine tão somente ao trabalho noturno. Não cabe outra exegese. Só se pode considerar (computar) a “hora ficta” nele tratada quando se está apurando as horas sobre as quais incidirá o adicional noturno. Jamais quando se conta horas extras. *Data venia*, parece ilógico contar 13 horas de trabalho, por exemplo, no sistema 12 x 24. Se fosse para ser assim, deveríamos ter um esdrúxulo 13 x 24. Chancelando esse equívoco, a Justiça contraria a *mens legis*, impondo dupla e descabida oneração ao empregador.

Por fim, ciente de que os corridos dias hodiernos imprimiram o gosto pela consulta a tabelas, apresento a síntese dos argumentos acima lançados:

TABELA DE HORAS EXTRAS SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO (trabalho efetivo)

REGIME 12 x 24 = São 51 horas extras/mês.

REGIME 12 x 36 = Se amparado em ACT ou CCT, não haverá hora extra. Sem ACT ou CCT, é devido o adicional de horas extras relativo a 60 hs./mês.

REGIME 12 X 48 = Se amparado em ACT ou CCT, não haverá hora extra. Sem ACT ou CCT, é devido o adicional de horas extras relativo a 48 hs./mês.

REGIME 24 x 24 = são 171 horas extras/mês.

REGIME 24 X 48 = são 51 horas extras/mês.

II - BREVE ABORDAGEM ACERCA DO INTERVALO INTRAJORNADA.

Reza o *caput* do art. 71, da CLT que, “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.

Esse intervalo intrajornada se destina à alimentação e ao repouso, pausa que se constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma constitucional (artigo 7o, XXII, da CF/1988), sendo inválida a sua supressão ou redução, eis que infensa até mesmo à negociação coletiva prestigiada no art 8º, da CF/88.

Todavia, as empresas que adotam o trabalho nos sistemas 12 x 24, 12 x 36, 24 x 24 e 24 x 48 de regra não concedem o intervalo intrajornada aos seus empregados. Nas lides forenses, até aleguem que o fazem. Porém, não me recordo de um caso de comprovação da concessão desse intervalo nos meus muitos anos de magistratura. Sinto que as empresas que adotam essas sistemáticas de jornada não querem assumir o custo de manter empregados apenas para substituição daquele que haveria de gozar o descanso intraturnos.

Cabe, então, indagar: mas por que o articulista não contabilizou no seu cálculo das horas extras a hora de intervalo suprimido? Em outras palavras: o empregado submetido a esses regimes tem direito de receber, como extra, a hora de intervalo não concedido?

Jamais questioneei o direito ao intervalo intrajornada em relação aos empregados submetidos aos aludidos regimes extravagantes de trabalho. Todavia, no meu entender, o § 4º, do art. 71 da CLT, não cuida exatamente de horas extras. Instituiu o pagamento de hora extraordinária ficta e não de efetiva prorrogação de jornada, tanto que o pagamento do repouso suprimido se dá com o gravame de 50% independentemente de ser ou não ultrapassado o módulo semanal de 44 horas. Sobre o tema, Valentin Carrion, *in* Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Editora Saraiva, São Paulo, 29ª edição, p. 123, leciona:

*"(...) Anteriormente à vigência do § 4º entendia-se que a violação da fixação dos intervalos apenas acarretava multa administrativa singular (Süssekind, Comentários). A norma atual prevê indenização para quem não usufrui intervalo; **é indenização e não remuneração por inexistência de prestação de trabalho**". (destaquei).*

Aliás, não é outro o entendimento esposado em decisão do e. TRT da 3ª Região, cuja ementa a seguir transcrevo (em que pese a referência, no final, à Súmula 437 do TST):

INTERVALO INTRAJORNADA. OBJETIVO DO LEGISLADOR - PAGAMENTO DO PERÍODO INTEGRAL. O intervalo para refeição e descanso visa à proteção da saúde do trabalhador. Assim, o objetivo do legislador ao estabelecer o intervalo intrajornada foi evitar agressão ao sistema de proteção da integridade psicossomática do obreiro, com vistas a dificultar a supressão da norma de higidez. E quando não cumprido

*integralmente o intervalo mínimo legal, é devido o pagamento do período em sua totalidade, com reflexos nas demais parcelas trabalhistas, **diante da sua natureza indenizatória.** Ademais, "ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT." Nesse sentido está a recente Súmula 437, do C. TST. (Acórdão PJe TRT 3ª / Segunda Turma / 2014-08-27 - Data 27/08/2014) - negritei.*

Com efeito, a não observância do intervalo intrajornada implica pagamento do período a ele relativo, cujo cálculo é similar ao da hora extra. Todavia, não significa dizer que a parcela, tal qual hora extra, tenha natureza salarial. Insisto, trata-se de parcela de natureza indenizatória do intervalo não usufruído pelo obreiro.

Foi justamente por assim entender que, ao escrever pela primeira vez sobre o tema, não cogitei de contabilizar como "horas extras" as horas do intervalo intrajornada não fruído pelo empregado. A rigor, a minha preocupação era contabilizar apenas o trabalho efetivo. Por isso, considerei apenas o número de horas efetivamente trabalhadas em cada uma das sistemáticas abordadas. E, por essa ótica, o número de horas extras indicadas na tabela retro apresentada me parece correto.

Todavia, o c. TST, visando pacificar a polêmica que grassava acerca do tema, reconheceu que o pagamento do horário intervalar intrajornada suprimido tem nítida natureza salarial, editando a Súmula nº 437, a qual tem a seguinte redação:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

III - **Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT,** com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do

respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Portanto, em respeito ao simulado pelo colendo TST, urge acrescentar ao número de horas extras informados na tabela alhures apresentada as horas de intervalo intrajornada não gozados pelo empregado. Assim teremos o número completo e correto de horas extras a serem remuneradas em cada um desses sistemas.

Contudo, para fazê-lo de modo preciso, convém relembrar o disposto no *caput* do art. 71, da CLT e dirimir possível polêmica acerca do número de intervalos (de duração mínima – 1 hora) a serem concedidos em cada um dos sistemas.

Com efeito, o *caput* do art. 71, da CLT, estabelece que ***“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”***. Já a polêmica, diz respeito ao número de intervalos cabíveis em cada sistema, considerando que, em alguns casos (24 x 24 e 24 x 48), o módulo contínuo de seis horas é superado mais de uma vez.

Sendo assim, nos casos em que houver trabalho limitado a 12 horas (sistemas 12 x 24 e 12 x 36), parece-me pacífico que a legislação será (minimamente) atendida se assegurado um único intervalo de uma hora por jornada, haja vista que embora excedido o primeiro módulo contínuo de seis horas de trabalho, não há superação de dois módulos contínuos de seis horas.

Já quando o empregado labora continuamente por 24 horas seguidas, são excedidos três módulos de seis horas de trabalho, fazendo jus a 03(três) intervalos intrajornada (labor até 12 horas = 01 intervalo; de 13 a 18 horas = 02 horas de intervalo; e de 19 a 24 horas = 03 horas de intervalo). Entender diferentemente,

sustentando o direito a apenas um intervalo, parece-me, *data venia*, afrontoso ao art. 71 da CLT, ignorando a preocupação do constituinte em reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ficaria, então, assim, a tabela informadora dos números de horas extras nos sistemas 12 x 24, 12 x 36, 24 x 24 e 24 x 48, computando-se as horas de intervalo não usufruídas:

TABELA DE HORAS EXTRAS SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO (trabalho efetivo + horas de intervalo intrajornada não usufruído)

REGIME 12 x 24 = São 71 horas extras/mês (51 hs extras efetivas + 20 do intervalo não fruído).

REGIME 12 x 36 = Independentemente de ter sido esse regime ajustado via ACT ou CCT, o empregado terá direito a 14 horas extras de intervalo não usufruído por mês. Ou seja, se o sistema foi autorizado por ACT ou CCT, não haverá hora extra efetiva, mas haverá 14 horas extras relativas ao intervalo intrajornada não gozado. Se o sistema 12 x 36 não está amparado em ACT ou CCT, é devido o adicional de horas extras efetivas relativo a 60 hs./mês - o equivalente a 20 horas extras - e mais 14 horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

REGIME 12 X 48 = Independentemente de ter sido esse regime ajustado via ACT ou CCT, o empregado terá direito a 12 horas extras de intervalo não usufruído por mês. Ou seja, se o sistema foi autorizado por ACT ou CCT, não haverá hora extra efetiva, mas

haverá 14 horas extras relativas ao intervalo intrajornada não gozado. Se o sistema 12 x 48 não está amparado em ACT ou CCT, é devido o adicional de horas extras efetivas relativo a 48 hs./mês - o equivalente a 16 horas extras - e mais 12 horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

REGIME 24 x 24 = são 84 horas mensais de intervalo a serem somadas as 171 horas extras referidas na tabela anterior.

REGIME 24 X 48 = são mais 60 horas extras de intervalo a serem somadas as 51 horas extras referidas na tabela anterior.

Mas como sei que há aqueles que contabilizam um único intervalo intrajornada, a despeito do trabalho contínuo de 24 horas, apresento a tabela que representa esse entendimento, do qual, com o dito, divirjo terminantemente.

TABELA DE HORAS EXTRAS SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO (trabalho efetivo + horas de intervalo intrajornada não usufruído)

REGIME 12 x 24 = São 71 horas extras/mês (51 hs extras efetivas + 20 do intervalo não fruído).

REGIME 12 x 36 = Independentemente de ter sido esse regime ajustado via ACT ou CCT, o empregado terá direito a 14 horas extras de intervalo não usufruído por mês. Ou seja, se o sistema foi autorizado por ACT ou CCT, não haverá hora extra efetiva, mas haverá 14 horas extras relativas ao intervalo intrajornada não gozado. Se o sistema 12 x

36 não está amparado em ACT ou CCT, é devido o adicional de horas extras efetivas relativo a 60 hs./mês - o equivalente a 20 horas extras - e mais 14 horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

REGIME 12 X 48 = Independentemente de ter sido esse regime ajustado via ACT ou CCT, o empregado terá direito a 12 horas extras de intervalo não usufruído por mês. Ou seja, se o sistema foi autorizado por ACT ou CCT, não haverá hora extra efetiva, mas haverá 14 horas extras relativas ao intervalo intrajornada não gozado. Se o sistema 12 x 48 não está amparado em ACT ou CCT, é devido o adicional de horas extras efetivas relativo a 48 hs./mês - o equivalente a 16 horas extras - e mais 12 horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

REGIME 24 x 24 = são 28 horas mensais de intervalo a serem somadas as 171 horas extras referidas na tabela anterior.

REGIME 24 X 48 = são mais 20 horas extras de intervalo a serem somadas as 51 horas extras referidas na tabela anterior.

* Paulo Mont'Alverne Frota é Juiz do Trabalho da 16ª Região-MA, titular da 7ª Vara do Trabalho de São Luís e pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

* Artigo atualizado em 26.03.2015.