



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
**PROCURADORIA-GERAL FEDERAL**

Procuradoria Federal – IFPI  
Av. Jânio Quadros, 330– Bairro Santa Isabel  
CEP 64.053-390 – Teresina / PI  
Tel.: (86) 3131-1430

**PARECER REFERENCIAL Nº. 01/2021/PROJUR/IFPI/PGF/AGU**

**Processo:** 23172.000163/2019-34

**Interessado:** Campus Pio IX

**Assunto:** Dúvida jurídica – natureza jurídica da intrajornada

I – Parecer Referencial. Natureza jurídica da intrajornada. Limite temporal de aplicação da legislação. Necessidade de devolução de valores cobrados a maior.

**Senhor Pró-Reitor,**

**I – DO RELATÓRIO**

1.Trata-se de dúvida jurídica apresentada pelo Campus Pio IX acerca da natureza jurídica do item “intrajornada” nos contratos de prestação de serviços continuados com dedicação de mão de obra.

2.A dúvida surge, basicamente, em relação à natureza jurídica da intrajornada, sendo de se considerar se se trata de item integrante da remuneração ou se se trata de verba indenizatória, entendimento ao qual se filiam algumas entidades sindicais.

3.Também há de se dirimir dúvida acerca da obrigatoriedade de correção a partir da publicação da Lei que fez a Reforma Trabalhista e se a empresa estará também obrigada a reparar os custos, possivelmente, pagos a menor, mormente em relação à carga tributária incidente.

4.Isto o breve relato. Passa-se à análise.

**II – DA ANÁLISE JURÍDICA**

5.Primeiramente, importa ressaltar que o exame realizado por este órgão de execução da Procuradoria-Geral Federal junto ao IFPI se dá nos termos do art. 11 c/c artigo 18 da Lei Complementar nº 73/93 - Lei Orgânica da Advocacia Geral da União, e do art. 10, § 1º, da Lei nº 10.480/2002, subtraindo-se da análise questões de ordem técnica, financeira ou orçamentária, afetas

aos demais setores deste Instituto, em virtude da delimitação legal de competência outorgada aos advogados públicos em exercício nos diversos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal.

6. Ao compulsar o presente caderno processual, é possível extrair que o feito fora regularmente conduzido, tendo sido autuados todos os documentos pertinentes à análise das questões que envolvem a dúvida jurídica.

7. Pois bem.

8. Quanto ao mérito, que diz respeito à natureza jurídica da intrajornada, está correto o entendimento a que chegaram os agentes, tratando-se de questão jurídica pacificada e clara. Veja-se que a reforma trabalhista atingiu, nos termos da Lei de regência, todos os contratos em vigor à época e esta é a interpretação aferida pelo Ministério do Trabalho, no PARECER n. 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU (DOU de 15.05.2018 – Seção 1 – p. 59), quando tratou da aplicabilidade da modernização trabalhista aos contratos de trabalho, como se nota da ementa:

**“I. Consulta jurídica. II. Intepretação sobre a aplicabilidade da Lei n. 13.467/2017, conhecida também como Modernização Trabalhista, aos contratos de trabalho. III. Direito Intertemporal. Ou aplicabilidade da Lei no tempo. IV. Repercussão da perda de eficácia do artigo 2º da MP 808/2017. V. Modernização legislativa aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive, àqueles iniciados antes da vigência da referida lei, e que continuariam em vigor após 11/11/2017. VI. Parecer. Efeito vinculante para a Administração. Possibilidade, e utilidade como segurança jurídica, sobretudo na atuação fiscalizatória dos servidores desta Pasta Ministerial.”**

9. O fato é que o art. 71, §4º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, é claro ao considerar a natureza indenizatória, e não remuneratória, da intrajornada, como se nota:

**“§ 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”** (grifo ausente no original)

10. O que pode vir a ocorrer, entretanto, conforme disposição expressa do art. 611-A, III, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, é a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, quando dispuser sobre o **intervalo** intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. Então, o que pode ser convencionado coletivamente é o **tempo de duração da intrajornada**, jamais a sua natureza jurídica, **que sempre será indenizatória**.

11. Como sabido, a incidência da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 deu-se a partir do início da sua vigência, em 14 de outubro de 2017, em face do seu art. 6º, mas com uma *vacatio legis* de 120 dias. A partir de então, estariam as empresas obrigadas à adequação de seus contratos de trabalho à nova legislação. Assim, e em face do art. 3º do Decreto-Lei 4.657/1942, ninguém pode escusar-se de cumprir a lei, alegando seu desconhecimento. No caso, a *vacatio legis* de 120 dias foi prevista justamente para que os empregadores adequassem os contratos de trabalho, sendo que, em relação aos contratos administrativos, já não poderiam imputar à Administração a inclusão da intrajornada, a partir de então, como item de natureza remuneratória em suas planilhas.

### **III DA CONCLUSÃO**

12. Isto Posto, tem-se que:

13. A intrajornada prevista na novel legislação, que trouxe a reforma trabalhista, tem natureza INDENIZATÓRIA, e, assim, deve ser considerada, cabendo à Administração, no seu dever de bem fiscalizar a execução contratual de seus próprios contratos de prestação de serviços de natureza continuada com dedicação de mão de obra, exigir dos empregadores as devidas adequações nas planilhas de custos e, conseqüentemente, exigir o cabal pagamento de tributos e demais contribuições, no que couber, levando em conta a citada natureza indenizatória do item.

14. Quanto à necessidade de aplicação retroativa das normas, para efeito de consideração das adequações tributárias respectivas, tem-se que, na conformidade do que já veio explicitado acima, deve-se entender que sim; estando, portanto, o agente obrigado a convocar a empresa para comunicação das medidas que serão adotadas para correção da planilha, com as conseqüentes compensações devidas.

15. Estas as considerações.

Teresina, 07 de maio de 2021.

**Ceilânia Maria Figueirêdo de Sousa Coelho**

Procuradora Federal  
Mat. SIAPE 1214023  
OAB 2732/96