

**RENATO SARAIVA
ROGÉRIO RENZETTI**

**DIREITO E
PROCESSO DO
TRABALHO**

TEORIA

29^a | revista
atualizada
ampliada
edição



1^a e 2^a FASES

2025

 **EDITORA**
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

5.1 JORNADA DIÁRIA, SEMANAL E TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

A Carta Maior de 1988, no art. 7.º, inciso XIII, fixou a jornada em oito horas diárias e 44 semanais, facultando a compensação de horários ou a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

O Direito do Trabalho adota o critério do tempo à disposição do empregador, portanto, mesmo que o empregado não trabalhe efetivamente, isso não prejudica sua jornada.

A CLT também fixa no art. 58 a jornada diária em oito horas.

De acordo com o art. 59-A da CLT, é admitida a escala de revezamento que fixa a jornada na modalidade de 12 por 36 horas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Quanto aos trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, a Constituição Federal de 1988, no art. 7.º, inciso XIV, disciplinou que:

“XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

O trabalho por turno é aquele em que grupos de trabalhadores se sucedem na empresa, cumprindo horários que permitam o seu funcionamento ininterrupto.

No turno ininterrupto de revezamento, os trabalhadores são escalados para prestar serviços em diferentes períodos de trabalho (manhã, tarde e noite) em forma de rodízio.

A Súmula 360 do TST esclarece que a interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de seis horas previsto no art. 7.º, inciso XIV, da CF/1988.

Por sua vez, a Súmula 423 do TST esclarece que estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7.ª e 8.ª horas como extra.

As empresas que possuem mais de 20 empregados são obrigadas a manter controle da jornada dos obreiros em registro mecânico, manual ou eletrônico (art. 74, § 2.º, CLT).

Nos termos do art. 74, § 4º da CLT, é permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ou seja, serão registradas apenas situações excepcionais como faltas, atrasos, horas extras etc.

Vale destacar, ainda, as seguintes Orientações Jurisprudenciais do TST:

“OJ 360 da SBDI-1 – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. Faz jus à jornada especial prevista no art. 7.º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta”.

“OJ-SDI1-395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA (*DEJT* divulgado em 09, 10 e 11.06.2010). O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1.º, da CLT e 7.º, XIV, da Constituição Federal”.

“OJ-SDI1-396. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. (*DEJT* divulgado em 09, 10 e 11.06.2010) Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7.º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial”.

5.2 FORMAS DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Ocorrerá trabalho extraordinário nos seguintes casos:

a) Quando houver acordo de prorrogação de jornada: trata-se de acordo bilateral entre empregado e empregador ou firmado mediante contrato individual ou coletivo de trabalho (art. 59, CLT).

Em atividades insalubres, a CLT impõe que somente será possível a prorrogação de jornada se autorizada pela fiscalização administrativa do Ministério do Trabalho (art. 60, CLT). Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

b) Compensação – acordo tácito ou escrito: como previsto no texto constitucional, é permitida a compensação mediante acordo ou convenção coletiva. O art. 59, §6º prevê a possibilidade de o regime de compensação ser estabelecido por acordo individual tácito ou escrito entre empregado e empregador.

→ **limite máximo de 10 horas diárias;**

→ **compensação das horas trabalhadas no período de, no máximo, um mês.**

Dessa forma, a redistribuição de horas deverá respeitar o limite de 220 horas mensais. A prestação de trabalho extraordinário acima do limite permitido não desconfigura o sistema de compensação de acordo com o posicionamento do art. 59-B, parágrafo único da CLT.

Atenção! Se ausente alguma das solenidades exigidas, como a inexistência de acordo entre as partes ou que a compensação ultrapasse o período de um mês, haverá consequências para o empregador: a primeira é que será atuado pela fiscalização do trabalho, a segunda consequência será prevista no artigo 59-B da CLT.

Art. 59-B, CLT. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

c) Em virtude de força maior: possui caráter extraordinário, não é um acontecimento comum. Entende-se como força maior, conforme o art. 501 da CLT, todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. A prorrogação da jornada em razão de força maior não pode exceder o limite de 10 horas diárias e a duração máxima de 45 dias por ano (art. 61, § 3.º, CLT).

d) Em virtude de serviços inadiáveis: também possui caráter extraordinário. Está vinculada à necessidade imperiosa de realização ou conclusão de serviços emergenciais cuja inexecução possa acarretar manifesto prejuízo (Exemplo: armazenagem de produtos perecíveis).

Assim como na prorrogação da jornada por força maior, nesta modalidade o empregador pode determinar a prorrogação unilateralmente, exercendo seu *jus variandi* empresarial (arts. 2º e 61, § 1º, CLT).

Esse tipo de prorrogação de jornada não pode ultrapassar o limite de 12 horas diárias (art. 61, § 2º, CLT).

Todas as horas trabalhadas pelo empregado além da jornada normal estabelecida, não importando qual a modalidade de prorrogação, sempre serão remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal, previsto no art. 7º, XVI, da CF/1988, salvo nos casos de domingos e feriados, que seria de 100%.

As horas extras recebidas com **habitualidade** pelo empregado, bem como o referido adicional, integram seu salário e passam a produzir reflexos em outras verbas trabalhistas, como o décimo terceiro salário, as férias acrescidas de 1/3, FGTS, aviso prévio, parcelas previdenciárias etc.

Toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição do empregador após esgotar-se a jornada normal de trabalho haverá trabalho extraordinário, que deverá ser remunerado com o adicional de, no mínimo, 50% superior ao da hora normal (CF/1988, art. 7º, XVI, c/c o art. 59, § 1º, CLT).

“SÚMULA 291, TST. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.”

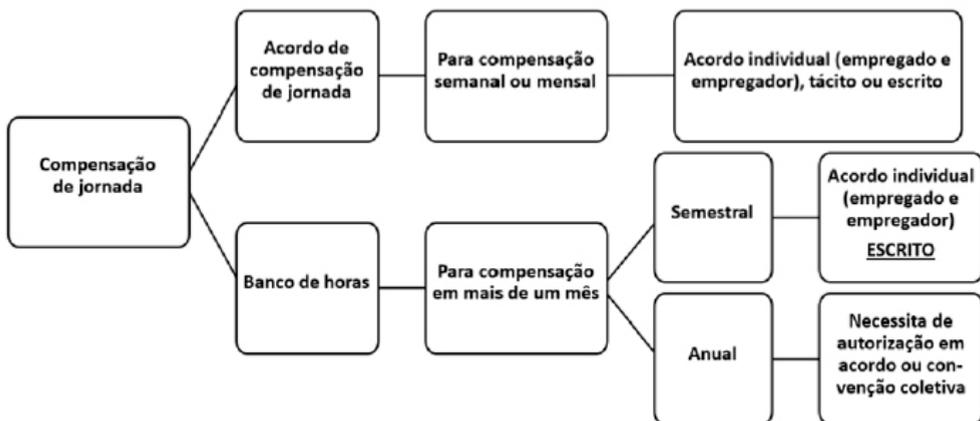
e) Mediante acordo de compensação de jornadas (banco de horas): ocorre quando o excesso de horas laborado em um dia é compensado pela correspondente diminuição em outro dia, respeitado o limite máximo de 10 horas diárias, não sendo pago o adicional de 50% a título de horas extras.

Observe-se que em caso de compensação de jornada, também chamado de banco de horas, celebrado por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho, as horas suplementares laboradas não serão remuneradas.

O banco de horas pode ser anual por negociação coletiva (art. 59, § 2º, CLT), semestral por acordo individual (art. 59, § 5º, CLT), ou mensal de forma tácita (art. 59, § 6º, CLT).

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (CLT, art. 59, § 3.º).

Em caso de força maior, a prorrogação será sem limite de horas, ou seja, a jornada será estendida pelo número de horas necessárias, independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, sempre remunerando o empregador as horas suplementares, com adicional de no mínimo 50% (CLT, art. 61, *caput*, §§ 1.º e 2.º).



5.3 TEMPO DE SOBREAVISO E PRONTIDÃO

É considerado tempo de sobreaviso o período em que o empregado permanecer em sua própria residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. A escala de sobreaviso não poderá ultrapassar 24 horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal (art. 244, § 2.º, CLT).

Por analogia, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas também à razão de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (Súmula 229, TST).

“SÚMULA 428, TST. SOBREAVISO APLICAÇÃO. 244, § 2.º DA CLT (redação alterada na ANALÓGICA DO ART sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, *DEJT* divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”

“SÚMULA 132, II, TST. Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.”

Já no caso de prontidão, o empregado fica nas dependências da empresa aguardando ordens, não podendo tal período ultrapassar 12 horas. As horas de prontidão, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 2/3 do salário normal (art. 244, § 3.º, CLT):

“Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

(...)

§ 2.º Considera-se de ‘sobreaviso’ o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobreaviso’ será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobreaviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3.º Considera-se de ‘prontidão’ o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal”.

5.4 EMPREGADOS EXCLUÍDOS DO CONTROLE DE JORNADA

Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho, os gerentes, diretores, que exercem cargo de confiança, de mando, comando, gestão dentro da empresa e os empregados em regime de teletrabalho são excluídos do controle de jornada de trabalho, à luz do art. 62 da CLT.

Podemos incluir como trabalhadores que realizam atividade externa incompatível com a fixação de jornada os vendedores, viajantes ou praticistas, os vendedores propagandistas etc.

Em relação aos trabalhadores que realizam atividade externa incompatível com a fixação de jornada, tal situação deve ser anotada na CTPS e no livro ou ficha de registro de empregados.

Também excluídos da jornada temos os trabalhadores que exerçam cargo de confiança, de gerência, com poderes de mando, comando e gestão na empresa, desde que percebam um padrão mais elevado de vencimentos do que os demais obreiros (percebendo gratificação nunca inferior a 40% do salário efetivo), não sendo devidas as horas extras eventualmente prestadas.

Nos termos do inciso III do art. 62 da CLT, os empregados em **regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa** não têm direito à limitação de jornada. Não possuem jornada de trabalho de 8 horas diárias, conseqüentemente

não tem direito a horas extras, intervalos e adicional noturno. Portanto, ainda que sejam controlados por meios telemáticos e informatizados (como destaca o art. 6º, § único, da CLT), o legislador excluiu o direito à limitação de jornada.

Podemos desta forma concluir que a Lei 14.442/2022 cria duas modalidades de teletrabalho:

1. **Teletrabalho por jornada:** nesse caso, com limitação de 8 horas, intervalos, horas extras etc.; e
2. **Teletrabalho por produção ou tarefa:** sem limitação de jornada de trabalho.

5.5 INTERVALOS INTER E INTRAJORNADA

5.5.1 Intervalo interjornadas

Intervalo interjornadas é a pausa concedida ao obreiro entre o final de uma jornada diária de trabalho e o início de nova jornada no dia seguinte, para descanso do trabalhador.

O art. 66 da CLT assegura um intervalo interjornadas de, no mínimo, 11 horas consecutivas.

Ao trabalhador rural também foi assegurado o intervalo interjornadas de no mínimo 11 horas consecutivas (Lei 5.889/1973, art. 5.º).

Nos termos da Súmula 110 do TST, no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entrejornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Exemplificando: caso o obreiro tenha trabalhado de segunda-feira até sábado (largando às 23 horas no sábado), com repouso semanal remunerado no domingo, ele somente poderá trabalhar na segunda-feira a partir das 10 horas da manhã (11 horas de intervalo interjornada + 24 horas do repouso semanal remunerado, totalizando 35 horas de descanso). Caso ele volte a trabalhar na segunda-feira, por exemplo, às 8 horas, fará jus a duas horas extras, pois somente poderia começar a laborar às 10 horas, havendo prejuízo do intervalo interjornadas.

Vale mencionar que o TST editou a OJ 355, da SDI-I (*DJ* 14.03.2008), estabelecendo que as horas que forem subtraídas do intervalo interjornada serão pagas como horas extras, ou seja, a hora normal acrescida do adicional de 50%. Vejamos o inteiro teor da OJ 355:

“INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4.º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4.º do art. 71 da CLT e na

Súmula 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional”.

5.5.2 Intervalo intrajornada

Intervalo intrajornada são as pausas que ocorrem dentro da jornada diária de trabalho, objetivando o repouso e alimentação do trabalhador.

Podemos citar os seguintes intervalos intrajornada:

- Excedendo a jornada diária de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora e, salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho, não poderá exceder de duas horas (art. 71, CLT), não sendo computado o intervalo na duração da jornada.
- Quando a duração da jornada diária exceder de quatro horas, mas não ultrapassar seis horas, o intervalo intrajornada será de 15 minutos (art. 71, § 1.º, CLT), não sendo computado o intervalo na duração da jornada.

O limite mínimo de uma hora de intervalo para repouso e alimentação, previsto no *caput* do art. 71 consolidado, poderá ser diminuído por deliberação do Ministério do Trabalho, após prévia fiscalização da empresa, onde reste comprovado que o estabelecimento possui refeitório de acordo com os padrões fixados na norma específica e que os empregados não estejam submetidos à jornada suplementar.

Não sendo concedidos os intervalos previstos no art. 71, *caput* e respectivo § 1.º, da CLT, ficará o empregador obrigado a remunerar o período suprimido com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, § 4.º, CLT).

A Reforma Trabalhista promoveu duas grandes alterações no §4º do art. 71, da CLT, uma no tocante à natureza da parcela devida na hipótese de supressão ou redução do intervalo e a outra no que se refere ao período devido em razão dessa supressão:

- Natureza indenizatória: retirou-se a natureza salarial do valor pago em razão da supressão ou redução indevida do intervalo intrajornada. Dessa forma, paga-se como multa, sem reflexos em outras parcelas.
- Pagamento apenas do período suprimido: se o empregador apenas conceder parcialmente o intervalo intrajornada, deve ser pago com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho somente o período suprimido.

Ocorre que o art. 611-A, III da CLT prevê a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos.

Em relação ao empregado rural, o art. 5.º do Decreto 73.626/1974 assegurou um intervalo intrajornada para repouso e alimentação, em relação às jornadas superiores

a seis horas, de no mínimo uma hora, observados os usos e costumes da região, não sendo computado o intervalo na duração da jornada.

IMPORTANTE MEMORIZAR!

- Jornada de trabalho de até quatro horas: sem direito a intervalo intrajornada.
- Jornada de trabalho de quatro a seis horas: direito a intervalo intrajornada de 15 minutos.
- Jornada de trabalho superior a seis horas: intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas.

Além do intervalo intrajornada comum, acima descrito, alguns empregados possuem, ainda, o direito a intervalos intrajornada especiais, devido à peculiaridade do trabalho que desempenham, como no caso de serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), em que cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo corresponderá a um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal de trabalho (art. 72, CLT).

“Art. 253. Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo”.

“Art. 298. Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo”.

“Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.”

Conforme o § 2.º do art. 71 da CLT, os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, portanto não serão remunerados. A referida regra serve para o intervalo intrajornada comum, e não para o intervalo intrajornada especial.

O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido **por ato do Ministro do Trabalho e Emprego**, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos

empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (art. 71, § 3.º, CLT).

“SÚMULA 118, TST. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada”.

Caso o empregador despreze o intervalo remunerado do empregado, deverá efetuar o pagamento do referido intervalo como se fosse tempo efetivamente trabalhado. O tempo do intervalo remunerado, conforme já mencionado, será computado como jornada efetivamente trabalhada pelo empregado. Se a jornada regular de trabalho for extrapolada, serão devidas horas extras.

5.6 VARIAÇÕES DE HORÁRIO

Quanto às variações de horário, a Lei 10.243/2001 acrescentou o § 1.º ao art. 58 da CLT, dispondo que:

“Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários”.

A inclusão do § 1.º ao art. 58 deu-se com o objetivo de coibir o número excessivo de demandas que eram distribuídas ao Poder Judiciário Trabalhista, nas quais os obreiros requeriam, a título de horas extras, o somatório das variações de horário correspondente aos minutos em que marcavam o cartão de ponto antes do início ou após o final da jornada (2 ou 3 minutos antes, 3 ou 4 minutos depois da jornada, por exemplo).

Em verdade, principalmente nas empresas maiores, é absolutamente impossível que todos os empregados marquem o cartão de ponto no mesmo minuto, o que pode gerar uma diferença a maior ou a menor nos registros de entrada e de saída, não acarretando o pagamento de horas extras, se ocorrido nos moldes do § 1.º do art. 58 da CLT.

Sobre o tema, vale transcrever a Súmula 366 do TST, e a OJ 372, da SDI-I/TST, *in verbis*:

“SÚMULA 366, TST. CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal”.

“OJ 372, SDI-I, TST. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI 10.243, DE 27.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.

A partir da vigência da Lei 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1.º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.”

No que se refere ao motorista profissional, a CLT tem previsão específica em seu art. 235-C, § 13, prevendo inexistir horário fixo de início, de final ou de intervalos.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

No que tange ao tempo em que o empregado fica a disposição do empregador, o art. 4º da CLT regulamenta de forma clara os períodos que devem ser computados na jornada de trabalho e aqueles que não se consideram tempo à disposição.

“Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

Merece destaque na modalidade de teletrabalho que, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

5.7 TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

No Brasil, o trabalho em regime de tempo parcial surgiu por meio da Medida Provisória 1.709, de 1998 (reeditada várias vezes), a qual adicionou à CLT o art. 58-A.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1.º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2.º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva

§ 3.º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4.º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5.º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6.º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7.º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

O trabalho em regime de tempo parcial não excederá 30 horas semanais, com salário proporcional à jornada laborada, sendo que a adoção para os empregados já contratados pelo regime integral somente poderá ocorrer mediante autorização contida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, e opção manifestada por cada empregado do estabelecimento.

Os empregados contratados na modalidade de regime de tempo parcial poderão prestar horas extras quando o contrato de trabalho não exceder 26h semanais, e poderão converter um terço de férias em abono pecuniário.

As férias dos trabalhadores contratados sob a modalidade de tempo parcial serão iguais às dos trabalhadores em regime integral, estando disciplinadas no art. 130 da CLT.

Vale destacar, por último, a OJ 358 da SDI-I/TST:

“SÚMULA 358, TST. SALÁRIO-MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) – Res. 202/2016, *DEJT* divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário-mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.”

5.8 TRABALHO NOTURNO

Trabalho noturno é aquele executado no período da noite, fazendo o obreiro jus ao adicional respectivo, conforme imposto pelo art. 7.º, IX, da CF/1988.

O art. 73 da CLT estabelece o horário noturno dos trabalhadores urbanos por ela regidos como aquele compreendido entre 22 e 5 horas, fixando o adicional noturno em 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.

“Art. 73, CLT. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna”.

Segundo entendimento do STF, a primeira parte do referido artigo não foi recepcionada pela Constituição Federal, pois ao empregado sujeito ao turno ininterrupto de revezamento é devido o adicional noturno (art. 7.º, IX, CF/1988 e Súmula 213, STF).

“SÚMULA 213, STF. É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento”.

Estabelece também o § 1.º do mesmo artigo que a hora de trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. É o que a doutrina chama de hora noturna reduzida, em que cada hora trabalhada no horário noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, e não como uma hora, constituindo-se num benefício para o obreiro.

Com relação aos trabalhadores rurais, o art. 7.º, *caput*, e respectivo parágrafo único da Lei 5.889/1973 fixam:

- Adicional noturno do trabalhador rural: 25% (vinte e cinco por cento).
- Hora noturna do trabalhador rural da lavoura (agricultura) – 21 às 5 horas.
- Hora noturna do trabalhador rural da pecuária – 20 às 4 horas.
- Hora noturna do trabalhador rural: 60 minutos.

A Lei 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia) fixa no art. 20, § 3.º, o horário noturno do advogado como o compreendido entre 20 às 5 horas do dia seguinte, sendo o adicional noturno estipulado em 25% (vinte e cinco por cento).

Sobre o trabalho noturno, cabe destacar:

“SÚMULA 60, TST. ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO.

I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5.º, da CLT”.

“OJ-SDI1-388. JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010).

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã”.

5.9 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR) E FERIADOS

O repouso semanal remunerado consiste na interrupção semanal do contrato de trabalho, com a sustação pelo prazo de 24 horas da prestação de serviços pelo obreiro, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens, preferencialmente exercido aos domingos.

De acordo com o art. 611-B, IX, da CLT, constitui objeto ilícito de convenção e acordo coletivo de trabalho a supressão ou redução do descanso semanal remunerado.

Os feriados consistem na interrupção temporal do contrato de trabalho, previstos no calendário anual, indicados pela legislação vigente, objetivando comemorar datas cívicas ou religiosas específicas, ocorrendo a sustação pelo prazo de 24 horas da prestação de serviços pelo obreiro, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7.º, inciso XV, estabeleceu como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais (extensivos aos domésticos – art. 7.º, parágrafo único, da CF/1988) o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

A CLT, no art. 67 e seguintes, também versa sobre o repouso semanal remunerado.

A Lei 605/1949 veio dispor especificamente sobre o repouso semanal remunerado e feriados.

Não será devida a remuneração do repouso semanal e dos feriados quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho (art. 6.º da Lei 605/1949).

O empregado que faltou ou chegou atrasado injustificadamente, portanto, não perde o direito ao repouso semanal e ao feriado, mas tão somente à remuneração do dia respectivo.

Tratando-se de empregados que recebem o salário por mês ou quinzenalmente, considera-se que os mesmos já têm remunerados os dias de repouso semanal (art. 7.º, § 2.º, da Lei 605/1949).

Laborando aos domingos, o empregado deverá gozar de folga compensatória, sob pena de receber em dobro a remuneração do dia trabalhado.

O art. 9.º da Lei 605/1949 dispõe que nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga (folga compensatória).

Importante, ainda, citar as seguintes súmulas e orientações jurisprudenciais:

“SÚMULA 27, TST. É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista”.

“SÚMULA 146, TST. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

“SÚMULA 172, TST. Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas”.

“OJ-SDII-410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7.º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

Viola o art. 7.º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.”

“OJ-SDII-394. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO – RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO-PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010).

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *‘bis in idem’*”.

5.10 JORNADA DO ADVOGADO

A Lei 8.906/1994, art. 20, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia, determina que a jornada de trabalho do advogado empregado, quando prestar serviço para empresas, não poderá exceder a duração diária de 8 (oito) horas contínuas e a de 40 (quarenta) horas semanais.

Impende destacar que o Estatuto da Advocacia considerou como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação (art. 20, § 1.º, da Lei 8.906/1994).

Por último, as horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional não inferior a 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal (art. 20, § 2.º, da Lei 8.906/1994).

5.11 APRENDIZ

A Constituição Federal de 1988 proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (CF/1988 – art. 7.º, XXXIII).

Em relação ao contrato de aprendizagem, a Medida Provisória 251, de 14 de junho de 2005, alterou a idade para o trabalhador ser contratado como aprendiz, podendo haver a aprendizagem entre 14 e 24 anos (anteriormente, somente era possível a aprendizagem entre 14 e 18 anos), ou com qualquer idade, em caso de trabalhadores portadores de deficiência.

Portanto, após a edição da MP 251/2005, convertida na Lei 11.180/2005, tanto o trabalhador menor (de 14 até 18 anos) pode ser contratado como aprendiz como também o trabalhador maior (entre 18 e 24 anos), sendo que a idade máxima não se aplica aos aprendizes portadores de necessidades especiais.