

PROVISÓRIO

HENRIQUE CORREIA



Coordenador
HENRIQUE CORREIA

DIREITO DO TRABALHO

PARA OS CONCURSOS DE
TÉCNICO E ANALISTA DE
TRIBUNAIS E MPU

16^a

EDIÇÃO

revista,
atualizada
e ampliada

2025

 EDITORA
JusPodivm
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO VI

DURAÇÃO DO TRABALHO

1. DURAÇÃO DO TRABALHO

1.1. Introdução: limitação da jornada, tempo à disposição e controle de ponto

A limitação da jornada de trabalho é uma das maiores vitórias conquistadas pelos empregados. Atualmente, a duração máxima restringe-se a 8 horas diárias e 44 horas semanais, tanto aos homens quanto às mulheres. Esse limite, chamado de “jornada normal”, é previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal:

Art. 7º, XIII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A limitação de horário não era aplicada aos **empregados domésticos**. Atualmente, com a nova redação do art. 7º, parágrafo único da CF, eles passaram a ter direito à jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Diante disso, caso um empregado doméstico trabalhe mais de 8 horas diárias terá direito a horas extras. Esse direito à limitação da jornada tem eficácia imediata.

Veja quadradinho com as principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista quanto ao tema duração do trabalho:

PRINCIPAIS NOVIDADES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

- pacto quanto à jornada de trabalho;
- tempo à disposição do empregador;
- horas *in itinere*;
- compensação de jornada;
- banco de horas;
- férias e parcelamento das férias;
- jornada de trabalho por tempo parcial;
- jornada 12 x 36.

Sobre o tema jornada de trabalho e flexibilização, cabe destacar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista – que serão detalhadas ao longo do capítulo –, que passa a permitir que o pacto sobre jornada de trabalho seja estipulado via acordo ou convenção coletiva, desde que respeitado o limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do art. 611-A, I da CLT:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

1.1.1. Jornada móvel ou variável e o trabalho intermitente (Reforma Trabalhista)

A questão acerca do trabalho intermitente já era discutida pela jurisprudência trabalhista ao abordar a **jornada de trabalho variável ou móvel**, que consiste no estabelecimento de uma jornada organizada por hora de trabalho e com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de jornada de trabalho foi idealizada para o segmento de restaurantes e buffets, cuja demanda aumenta durante alguns períodos e diminui em outros. Assim, a depender da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia ou semana.

Em 2005, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública questionando a adoção da jornada móvel ou variável pelo McDonald's, pois considerou a prática ilegal e lesiva ao trabalhador ao sujeitar ao arbítrio do empregador o estabelecimento da jornada de trabalho. O empregado não teria conhecimento de sua jornada de trabalho ou de sua remuneração mensal.

Em 2015, a SDI-I do TST¹, ao julgar o processo, decidiu que é válido o estabelecimento de jornada móvel pelo McDonald's, não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de 8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. O Tribunal entendeu que não havia vedação expressa à jornada móvel. Além disso, tendo em vista a garantia de pagamento do salário mínimo proporcional à duração do trabalho, pois o valor do salário-hora é fixo, o tribunal sustentou o cumprimento do disposto no item I da OJ nº 358 da SDI-I do TST².

De nossa parte, tínhamos o posicionamento de que somente seria possível o estabelecimento da jornada móvel caso fosse respeitado o limite diário de 8 horas e 44 horas semanais. Além disso, o empregado não poderia ficar sujeito ao arbítrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas que trabalharia e a remuneração que receberia no mês. Portanto, somente seria possível o estabelecimento da jornada variável se dado ao trabalhador o conhecimento prévio, no início do mês, sobre as horas que seriam trabalhadas.

De acordo com o art. 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador.

Diante das peculiaridades do trabalho intermitente, surgirão questionamentos quanto à sua classificação, se pode ser considerado contrato de trabalho por prazo determinado

-
1. Processo nº TST-E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva, data de julgamento: 26/11/2015.
 2. **Orientação Jurisprudencial nº 358, I, da SDI-I do TST:** 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.

ou por prazo indeterminado. O contrato de trabalho intermitente é realizado sem a fixação de um termo final. Contudo, a prestação dos serviços é marcada por períodos de prestação de serviços e de inatividade. O empregado é convocado pelo empregador para a prestação de serviços em período determinado, que pode ser por horas, dias ou até mesmo meses, o que se assemelha ao contrato por prazo determinado.

Entendemos que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou indeterminado, pois guarda características inerentes a cada uma dessas duas figuras. Os períodos de inatividade corresponderiam a hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, pois o trabalhador, além de não prestar os serviços, não será remunerado e não terá o tempo de serviço computado.

Com a previsão do trabalho intermitente, houve a legalização da **jornada de trabalho variável ou móvel**. Assim, a depender da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia. O trabalho intermitente consistiu na legalização dos “bicos”, onde o trabalhador era contratado para a prestação e determinado serviço por um período determinado de tempo, não formando o vínculo de emprego.

O trabalho intermitente tem como principal característica a **imprevisibilidade** ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total – horas, dias ou meses – quando for convocado para prestar os serviços. Como salientado, essa modalidade de contratação foi originalmente pensada para restaurantes, bares e buffets, pois a demanda de serviços é variável ao longo dos dias e das semanas. No entanto, a Lei nº 13.467/2017 não fez essa distinção, o que permite a aplicação do trabalho intermitente em todos os ramos de atividade.

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família.

1.1.2. Tempo à disposição do empregador³

É importante ressaltar que a jornada de trabalho do empregado abrange o tempo em que está à **disposição do empregador**, executando serviços ou aguardando ordens, de acordo com art. 4º da CLT. Segundo o § 2º do artigo em questão, não serão considerados tempo à disposição os minutos que excedem à hora normal de trabalho quando o empregado buscar proteção pessoal, por escolha própria ou quando permanecer na empresa para exercer atividades pessoais⁴.

-
3. Esse é um dos temas mais cobrados nas provas de TRTs. Normalmente, as bancas costumam cobrá-lo juntamente com questões envolvendo compensação de jornada (art.59 da CLT) e limites de tolerância (art. 58, § 1º, CLT). Levando em consideração esses três assuntos, somente em 2022, foram **8 QUESTÕES** exigidas em provas de TRT. **A leitura e memorização dos arts. 4º, 58 e 59, todos da CLT, é imprescindível para sua aprovação.**
 4. O tema será melhor discorrido no tópico 2 do presente capítulo.

Sobre tempo à disposição é importante que se destaque que, em 3 momentos, a própria CLT flexibiliza o recebimento integral do período que o empregado está aguardando, são eles: 1) tempo de espera do motorista (inconstitucional), 2) prontidão e 3) sobreaviso.

O denominado **tempo de espera** (art. 235-C, § 8º, CLT) do motorista correspondia ao período em que o motorista profissional ficava aguardando carga ou descarga do veículo, bem como o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada. Esse período não era computado na jornada de trabalho e não era devido como horas extraordinárias. As horas relativas ao tempo de espera eram **indenizadas** na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

Contudo, no julgamento da ADI nº 5322, de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes – CNTT, o STF entendeu pela inconstitucionalidade do tempo de espera. Aqui, há de se reverenciar a brilhante argumentação trazida pelo relator, Alexandre de Moraes, com a qual concordamos integralmente. Segundo o Ministro, o “tempo de espera”, tal como disposto na CLT, além de trazer prejuízos diretos ao trabalhador, acaba por descaracterizar a própria relação de trabalho, criando hipótese de prestação de serviço que não é computada na jornada diária normal de trabalho e nem como jornada extraordinária. Portanto, se o motorista profissional presta serviços em prol do sucesso do empreendimento, mas não é remunerado por isso, está, na verdade, dividindo os riscos da atividade econômica com o empregador.

Em resumo, as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias (tempo de espera) deverão ser computadas como jornada de trabalho e, ultrapassados os limites legais, deverão ser remuneradas horas extraordinárias.

Na sessão virtual realizada entre os dias 4 e 11/10/2024, a Corte decidiu modular os efeitos da decisão de mérito na ADI 5322, atribuindo-lhe efeitos *ex nunc* (não retroativos), a contar da data de publicação da ata de julgamento de mérito, que ocorreu em 12/07/2023. Portanto, os dispositivos declarados inconstitucionais na referida ação, incluindo aqueles que tratam sobre o tempo de espera, foram considerados constitucionais até o dia 11/07/2023. A partir do dia 12/07/2023, eles são inválidos.

Nas chamadas horas de **prontidão**, o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. Nesse caso, o trabalhador não prestará serviços, mas receberá 2/3 do horário normal em razão do tempo à disposição. Poderá permanecer em prontidão por, no máximo, 12 horas.

Há ainda as horas de **sobreaviso** que consistem na possibilidade de o empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesse caso, receberá apenas 1/3 da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo, 24 horas.

O TST, embora não haja previsão em lei, trouxe uma inovação importante ao prever que **deslocamento do trabalhador** entre a portaria da empresa e o local de trabalho pode ser considerado tempo à disposição do empregador caso supere o limite de 10 minutos diários. A interpretação dada pelo TST tem como fundamento o princípio da razoabilidade, conforme previsto a seguir:

Súmula nº 429 do TST. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

Ocorre que a Súmula nº 429 do TST pode passar por alterações em razão da previsão contida no art. 8º, § 2º da CLT no sentido de que os Tribunais superiores não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 2º ao art. 4º da CLT para prever duas hipóteses em que o limite de tolerância de 5 minutos previsto no art. 58, § 1º, da CLT pode ser ultrapassado sem que o período seja considerado como tempo à disposição do empregador:

a) **Proteção pessoal:** Caso o empregado permaneça no local de trabalho, por escolha própria, para buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, o tempo que ultrapassar o limite de tolerância não será considerado como tempo à disposição do empregador. Exemplo: Na hipótese de alagamentos nas grandes cidades que impede o deslocamento do trabalhador com segurança para sua residência, é possível a permanência na empresa. No entanto, esse período não será computado como horas extras. Cabe destacar, que por aplicação do princípio da primazia da realidade, as horas extras serão devidas caso comprovado que o empregado permaneceu na empresa e continuou prestando serviços ao empregador. Nesse caso, o empregado não está apenas buscando proteção pessoal, mas se encontra à disposição da empresa.

b) **Atividades particulares.** Se o trabalhador adentrar ou permanecer na empresa para o desenvolvimento de atividades particulares, o período também não será considerado como tempo à disposição do empregador. Vale destacar que o legislador trouxe um rol exemplificativo das hipóteses consideradas como atividades particulares do empregado. Portanto, é fundamental para a caracterização da atividade como particular a análise concreta da natureza dessa atividade. Pela aplicação do princípio da primazia da realidade, independentemente se o empregador considerar a atividade como particular ou não, será analisado se o empregado permanece aguardando ou executando ordens. As atividades elencadas exemplificativamente são as seguintes:

- 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.

Caso o empregado permaneça nas dependências da empresa para o desenvolvimento de estudo ligado aos fins da empresa, o tempo será considerado à disposição do empregado no período que ultrapassar o limite diário de 10 minutos. Lembre-se de que, no Direito do Trabalho, prevalece o princípio da primazia da realidade. Portanto, é indispensável que as atividades sejam essencialmente particulares e digam respeito exclusivamente ao empregado. Se comprovado que o empregado não desenvolvida atividade particular, ainda que o período fosse assim declarado, será considerado como tempo à disposição do empregador.

1.1.3. Controle de jornada e registro de ponto⁵

A Lei nº 13.874/19 (Lei de Liberdade Econômica) alterou o art. 74, § 2º, da CLT para prever que os estabelecimentos com mais de 20 empregados têm a obrigação de manter a anotação de entrada e saída de seus empregados, em registro manual, mecânico ou eletrônico. A redação anterior do dispositivo previa essa obrigação aos estabelecimentos que possuíssem mais de 10 empregados.

Importante ressaltar que havia discussão quanto o real significado da norma em commento: o legislador, de fato, se referiu a “estabelecimentos” ou sua intenção foi impor às “empresas / empregadores” com mais de 10 empregados a obrigação de realizar o controle da jornada por meio de registro de ponto?

Ainda no tempo da redação antiga do art. 74, § 2º da CLT, o TST já tinha entendimento no sentido de que bastava **o empregador** ter mais de 10 empregados, independentemente do número de empregados em cada estabelecimento⁶.

Já defendi, em outras edições e obras, que, com a alteração legislativa promovida pela Lei de Liberdade Econômica, o legislador ordinário teve a oportunidade de corrigir eventual equívoco quanto ao termo “estabelecimento” e, mesmo assim, não o fez. Dessa forma, entendi que se tratava de uma “não alteração” intencional para, de fato, deixar claro que a obrigação deveria ser imposta aos estabelecimentos com mais de 20 empregados, não aos empregadores.

Assim, se uma empresa possui uma sede e três filiais, cada estabelecimento com 10 empregados, não teria a obrigação de realizar o controle de jornada por meio do registro de cartão de ponto, pois, apesar de possuir 40 empregados, nenhum estabelecimento ultrapassava o limite máximo de 20 trabalhadores.

Contudo, fui interpelado pelo meu amigo e brilhante processualista Élisson Miessa. Depois de ouvir seus argumentos e melhor refletir sobre a questão, reformulei meu posicionamento sobre o assunto.

5. Este tópico foi retirado do Capítulo do Professor Élisson Miessa no livro em co-autoria: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Nova Reforma Trabalhista: comentários à MP 905/2019 e à Lei 13.874/2019. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 87-95.

6. A decisão é anterior à Lei nº (MP), portanto, ainda faz referências às empresas com mais de 10 empregados: TST- E-ED-RR 1073/2005-702-04-00.0. Primeira Subseção de Dissídios Individuais. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. DEJT 4.6.2010.

No ramo do Direito Individual do Trabalho, há presumida desigualdade de forças entre empregado e empregador. Essa desigualdade, que surge por razões econômicas, impacta a toda a relação de trabalho. Como forma de equilibrar a relação empregado/empregador, impõe o princípio da proteção.

Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista.

É com fundamento e com amparo no princípio da proteção que temos que interpretar toda a legislação trabalhista.

Nesse sentido, não se deve realizar uma interpretação meramente literal, gramatical da redação do § 2º do art. 74 da CLT dada pela Lei de Liberdade Econômica. Entender que a obrigação de anotar a jornada deva ser imposta aos estabelecimentos com mais de 20 empregados, não aos empregadores, importa medida restritiva severa aos empregados, ao passo que o controle de jornada é norma de ordem pública, diretamente relacionada à saúde e segurança no trabalho, e deve ser dispensado em casos excepcionais.

Além disso, não é obrigação gravosa ou custosa às empresas com mais de 20 empregados a imposição do registro a jornada dos trabalhadores, ainda que haja menos de que 20 trabalhadores lotados em determinado estabelecimento. Esses empregadores, certamente, dispõem de estrutura e recursos para instalarem um sistema de registro de ponto.

Concluindo, a partir da interpretação lógico-sistêmática e teleológica do art. 74, § 2º, da CLT, se uma empresa possui uma sede e três filiais, cada estabelecimento com 10 empregados, estará obrigada a realizar o controle de jornada por meio do registro de cartão de ponto em cada um dos estabelecimentos, pois ultrapassa o limite máximo de 20 trabalhadores. Esse é o posicionamento adotado pelo TST há tempos e deve ser mantido assim, mesmo com a alteração promovida pela Lei de Liberdade Econômica.

De qualquer forma, o candidato deve se atentar à literalidade do texto legal, pois é geralmente assim que as bancas de concurso cobram o assunto. Então, para sua prova, lembre-se:

Art. 74, § 2º da CLT: Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

Quando se tratar de pequeno empregador (com menos de 20 empregados), não há a exigência de procedimento especial para o controle da jornada de trabalho. Cabe consignar que, embora o art. 51 da LC nº 123/2006 não exija que pequenas e microempresas fixem o quadro de horários em lugar visível, elas permanecem obrigadas a manter o controle de horários se contarem com mais de 20 empregados, aplicando-se a previsão celetista.

O registro de trabalho, de acordo com o dispositivo celetista, poderá ser manual, mecânico ou eletrônico.

O registro manual é o consistente em livro ou folha de ponto. O registro mecânico, por sua vez, é o cartão de ponto, marcado em relógio de ponto. O registro eletrônico ocorre pela marcação por cartão magnético pessoal do trabalhador ou crachá, sendo os dados armazenados digitalmente em software específico.⁷

A obrigação trazida pelo dispositivo em relação aos empregadores com mais de vinte empregados, traz impactos tanto no âmbito do direito material do trabalho quanto no âmbito processual. Permite, por exemplo, o controle das folgas, férias, descansos, adicional de assiduidade, acidente de trabalho, doenças profissionais, atrasos e faltas, ou seja, questões atinentes ao vínculo de emprego e à própria despedida do empregado (por desidíia, por ex.) podem ser comprovadas por meio do registro da jornada de trabalho.⁸

No direito processual do trabalho, a obrigação de controle de jornada faz com que o empregador tenha maior aptidão para a prova, ou seja, é ele quem possuirá maiores condições de demonstrar os controles, pois lidará com a fiscalização de entrada e saída dos trabalhadores, ficando sob sua incumbência demonstrar o registro da jornada do trabalhador.

Assim, não apresentando os controles de jornada, sem que haja justificativa, gera a presunção de veracidade da jornada alegada na inicial. Trata-se, porém, de presunção relativa, o que significa que pode o empregador afastá-la. Nesse sentido, é a previsão da Súmula nº 338, I, do TST, ainda com referência à redação anterior do dispositivo (mais de 10 empregados):

Súmula nº 338 do TST. Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova

I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Com a Lei 13.874/19, referida súmula deverá ser alterada, sendo adaptada à nova redação, passando a prever o ônus do registro da jornada de trabalho na empresa que contar com mais de 20 empregados.

Observa-se que, independentemente de decisão judicial, incumbe à empresa com mais de 20 empregados apresentar os cartões de ponto com a contestação, sob pena de prevalecer a jornada da inicial. Nas palavras do doutrinador Sergio Pinto Martins:

A não apresentação injustificada dos controles de ponto seria na primeira audiência, pois é neste momento que a empresa deve juntar documentos para provar suas alegações (art. 845 da CLT).⁹

Além disso, o posicionamento do TST deixa claro que há presunção apenas **relativa** de veracidade. Logo, o empregador poderá fazer prova em sentido contrário. Atente-se, porém, para o fato de que a **não apresentação deve ser justificada**, como indica corretamente o referido item sumular, sob pena de sepultar a obrigatoriedade de anotação disposta no art. 74, § 2º, da CLT. Desse modo, o empregador poderá não apresentar os cartões de ponto quando, por exemplo:

-
7. MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 138.
 8. SEVERO, Valdete Souto. In: SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). *CLT comentada pelos juízes do trabalho da 4ª região*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 103.
 9. MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 224.

- a) comprovar que o trabalhador prestava serviços externos incompatível com a fixação de horário de trabalho, conforme art. 62 da CLT;
- b) comprovar que não os apresentou por motivo de força maior, como enchente, incêndio etc.

Aliás, não gerarão presunção relativa de veracidade os fatos que “não parecem verossímeis segundo o que ordinariamente acontece ou fora do padrão médio da sociedade, e também os fatos impossíveis ou pouco prováveis”¹⁰, tal como prevê o art. 844, § 4º, IV, da CLT. Seria, por exemplo, o fato de o empregado ter trabalhado durante quatro anos, vinte horas por dia, sem um único intervalo. Nesse caso, entende-se que, mesmo diante da ausência dos cartões, não haverá presunção de veracidade nas declarações do empregado.

1.1.4. Controle de jornada pelo empregador doméstico e pelo empregador do motorista profissional

O art. 12 da LC nº 150/15 declina que “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”. Vê-se por tal dispositivo que, independentemente do número de empregados, o legislador impôs ao empregador doméstico o dever de documentação.

Isso se justifica, porque inexistindo a anotação da jornada, como regra, estar-se-á diante de uma prova diabólica, entendida como aquela que é impossível ou muito difícil de ser realizada. A prova será diabólica tanto para o empregado quanto para o empregador.

Para o empregado essa prova é muito difícil porque, em regra, trabalha sozinho. Além disso, as pessoas que frequentam a residência pertencem ao círculo social do empregador, não apresentando simpatia ao pleito obreiro para prestar testemunho com isenção¹¹.

Por outro lado, o empregador terá dificuldades porque as testemunhas serão, em regra, suspeitas ou impedidas, podendo, no máximo, serem ouvidas como informantes.

Reconhecendo essa dificuldade, o legislador passa a prever o dever de documentação, impondo ao empregador a necessidade de anotar a jornada do obreiro, afastando assim a prova diabólica e conferindo ao empregador melhor aptidão para a produção da prova.

Ademais, esse entendimento deverá ser estendido aos motoristas profissionais, em decorrência do art. 2º, V, “b”, da Lei nº 13.103/15 que estabelece como direito dos motoristas empregados “ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador”.

1.1.5. Cartões britânicos

Em regra, a prova de que houve trabalho extraordinário fica a cargo do trabalhador, pois se trata de fato constitutivo de seu direito.

10. SCHIAVI, Mauro. *Provas no processo do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013. p. 17.

11. CESÁRIO, João Humberto. *Provas no processo do trabalho – de acordo com o Novo Código de Processo Civil*. Cuiabá: Instituto JHC, 2015. p. 140.

No entanto, em duas hipóteses, o TST confere ao empregador o ônus de provar a jornada do obreiro, sob pena de prevalecer a alegada na inicial.

A primeira é aquela em que o empregador possui mais de 20 empregados, conforme obrigação prevista no art. 74, § 2º, da CLT.

A segunda ocorre quando os cartões de ponto demonstrem horários de entrada e saída uniformes. Nesse caso, há o chamado “horário britânico”, que consiste na ausência de variação no horário da entrada e saída dos trabalhadores, levando à conclusão de que os cartões são forjados/fabricados, pois é praticamente impossível um trabalhador, por exemplo, chegar exatamente às 8h e sair pontualmente às 17h durante anos em que permaneceu na empresa. Nesse caso, como dito, prevalecerá o horário indicado pelo empregado na petição inicial, caso o empregador não se desincumba por outro meio de prova. Nesse sentido, prevê a Súmula nº 338, item III, do TST:

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbrir.

1.1.6. Registro de ponto por exceção

Algumas empresas começaram a adotar um modelo diferenciado de controle de jornada, denominado pela jurisprudência de “controle de ponto por exceção”. Assim, apenas exigem que seus empregados anotem sua jornada quando houver fatos excepcionais, como a realização de horas extraordinárias, atrasos¹², afastamentos etc. Noutras palavras, não se anota a jornada regular, mas tão somente as exceções.

Diante dessa prática, começou a se questionar na jurisprudência se essa forma de controle de jornada seria válida. A Portaria nº 1.120/95 do então Ministério do Trabalho e Emprego, posteriormente revogada pela Portaria nº 373/2011, já previa a possibilidade de adoção de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que houvesse a autorização por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Esses sistemas alternativos não poderiam restringir a marcação do ponto ou marcá-lo de forma automática.

Diante desse entendimento, o TST, majoritariamente, entendia que o controle de ponto por exceção, ainda que houvesse previsão em norma coletiva, era inválido, por violar o art. 74, § 2º, da CLT, considerado norma de ordem pública, relacionada com a fiscalização do cumprimento de regras que limitam a jornada diária e semanal de trabalho. Além disso, não permitiria o aferimento do labor em sobrejornada de forma inequívoca, presumindo-se uma jornada pré-fixada, incompatível com a realidade que aponta uma variação de horário, ainda que de minutos.¹³

12. É importante frisar que as variações não excedentes a 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos, não serão descontadas nem consideradas jornada extraordinária (art. 58, § 1º, da CLT) – Súmula nº 366 do TST.

13. Nesse sentido, destacam-se os seguintes julgados: RO-21040-17.2014.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 04/03/2016; ED-AIRR-1738-93.2011.5.18.0007, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 29/11/2013; RR-35-03.2012.5.04.0551, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 04/04/2014; RR-10385-18.2015.5.03.0084, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 05/08/2016; AIRR-10759-34.2015.5.03.0084, 3ª Turma,

Essa discussão, contudo, foi retomada com a previsão do art. 611-A, X, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que autoriza a prevalência das normas coletivas com relação à modalidade de registro de jornada de trabalho em relação às disposições legais. Assim, coloca-se em questionamento se, a previsão do controle de ponto por exceção em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho prevaleceria diante da obrigatoriedade do registro de ponto prevista no art. 74, § 2º, da CLT.

Alguns julgados do TST passaram a permitir esse sistema de controle alternativo de jornada, no qual apenas as horas extraordinárias são marcadas. Nesse sentido, a SDC, por maioria, considerou válida a cláusula de acordo coletivo que estabelecia a modalidade de controle de ponto por exceção.¹⁴

De todo modo, **com a Lei nº 13.874/19** passa a ser aceito de forma expressa no § 4º do art. 74 o sistema de controle de jornada por exceção, não apenas mediante previsão em negociação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva), mas também por meio de acordo individual escrito, o que gerará indagações acerca do ônus da prova.

Caso o empregador junte cartão de ponto que contenha exceções, ou seja, que aparentemente seja anotado com regularidade, as marcações realizadas terão presunção relativa de veracidade, podendo ser afastadas por outras provas, aplicando-se o mesmo entendimento quanto à previsão em instrumento normativo, nos termos da Súmula nº 338, II.

Nesse caso, o ônus da prova de que o cartão anexado não exprime a realidade será do empregado, que deverá produzir provas que demonstrem a invalidade dos cartões juntados.

Pode acontecer, porém, de o **cartão de ponto não apresentar nenhuma exceção**, o que significa que o empregado não teria realizado nenhuma hora extra. Na prática, o cartão, constará em todos os dias a expressão “sem exceção”.

Nesse caso, alguns indicam que será ônus do empregado demonstrar que os cartões não estão corretos, incumbindo-o de desconstituir os cartões e provar a jornada real realizada.

De nossa parte, pensamos que a ausência integral de exceção, ou seja, da realização de horas extras, afastamentos, faltas etc., torna o cartão de ponto inválido, fazendo incidir o item III da Súmula nº 338 do TST:

-
- Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 03/06/2016; RR-2418-03.2013.5.03.0015, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 01/04/2016; AIRR-2286-78.2014.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/03/2016; RR-131300-85.2002.5.01.0059, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 28/06/2019; RR-613-43.2013.5.04.0029, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/06/2019; RR-2012-24.2013.5.03.0098, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 31/05/2019.
14. Ação anulatória. Acordo coletivo de trabalho. Sistema de registro de ponto por exceção. Validade. A SDC, por maioria, deu provimento a recurso ordinário para considerar válida cláusula constante de acordo coletivo de trabalho que estabeleceu sistema de controle de jornada por exceção, no qual o empregado anota no registro de ponto somente situações excepcionais, como faltas, saídas antecipadas, atrasos, licenças e horas extras. Prevaleceu o entendimento de que o art. 74, §2º, da CLT, ao atribuir ao empregador a obrigação de formar prova pré-constituída a respeito da jornada de trabalho de seus empregados, possui natureza eminentemente processual. Não se trata, portanto, de matéria de ordem pública, que asseguraria ao trabalhador determinado regime de marcação de ponto. Assim, não há óbice a que os sujeitos coletivos negociem a forma pela qual o controle será realizado, desde que garantida aos empregados a verificação dos dados inseridos no sistema. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado, relator, e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-AIRO277-95.2015.5.17.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 8.4.2019 (Informativo nº 194 do TST).

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbrir.

Isso porque, estará configurado o chamado “horário britânico”, que consiste na ausência de variação na jornada do obreiro.

Nesse caso, o ônus da prova de demonstrar a jornada de trabalho será do empregador, de modo que, caso não se desincumbe por outro meio de prova, prevalecerá o horário indicado pelo empregado na petição inicial.

Outra situação ainda mais clara da anotação britânica será quando o cartão de ponto apresentar exceções iguais como, por exemplo, anotar que o trabalhador sempre fez 1 hora extra por dia. Nesse caso, também pensamos que ele será invalido como meio de prova, valendo a jornada da inicial, caso a empresa não demonstre a correta jornada do obreiro.

Enfim, a anotação por exceção provocará diversas discussões sobre o ônus da prova, tornando instável a comprovação da jornada, seja para o trabalhador, seja para o empregador.

1.2. Horas in itinere (Reforma Trabalhista)¹⁵

O art. 58, § 2º da CLT, juntamente com a Súmula nº 90 do TST, traziam as principais balizas acerca das horas in itinere. Nos termos da redação anterior do art. 58 da CLT, o tempo despendido entre o local de trabalho e seu retorno, por qualquer meio de transporte, não era, **em regra**, computado na jornada de trabalho. Essas horas de percurso, chamadas *in itinere*, não estavam, em regra, inseridas no tempo “à disposição do empregador”. Excepcionalmente, o dispositivo previa a possibilidade das horas *in itinere* estarem inseridas na jornada, se preenchidos dois requisitos:

- a) **Local de difícil acesso.** A lei considerava local de difícil acesso aquele onde não houvesse transporte público disponível¹⁶ aos trabalhadores. De acordo com a jurisprudência do TST¹⁷, para fins de reconhecimento de horas *in itinere*, deveria ser considerada apenas a localização da empresa, ou seja, se o local em que a empresa estava situada possuísse transporte público disponível aos trabalhadores. O fato de o **empregado** residir em local de difícil acesso ou não servido de transporte público não garantia o direito ao cômputo das horas *in itinere*.
- b) **Condução fornecida pelo empregador.** O transporte era concedido como uma ferramenta indispensável ao trabalho, beneficiando o próprio empreendimento,

15. Apesar do fim das horas *in itinere*, o tema continua sendo cobrado nas provas de TRTs. Normalmente, as questões são simples e exigem do candidato o conhecimento de que a Reforma Trabalhista extinguiu tal direito. No ano de 2022, esse tema foi objeto de **5 QUESTÕES**, em **4 TRTs diferentes** (TRT 4, TRT 8, TRT 17 e TRT23). Muita atenção ao art. 58, § 2º, da CLT. Com ele, você será capaz de responder praticamente todas as questões sobre o tema.

16. **Súmula nº 90 do TST, item IV.** “Se houver transporte público em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público”.

17. TST – RR 7491820125120008, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015.

pois sem o fornecimento desse transporte dificilmente o empregador iria conseguir mão de obra para prestação dos serviços.

Nesse caso, se preenchidos os requisitos anteriores, o tempo gasto era computado na jornada de trabalho, e, se excedesse às 8 horas diárias¹⁸, deveria ser remunerado como horas extraordinárias, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), nos termos da redação anterior à Reforma Trabalhista do art. 58, § 2º, CLT.

A Reforma Trabalhista alterou significativamente a disciplina jurídica das horas *in itinere*. De acordo com a nova redação do § 2º do artigo em comento, o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno **não será computado na jornada de trabalho**, ainda que o empregador forneça o transporte, por não ser tempo à disposição do empregador.

Vale destacar que é possível que a negociação coletiva preveja o cômputo das horas *in itinere*.

O atual dispositivo passou a prever que as horas *in itinere* não têm relevância para fins de cômputo da jornada de trabalho e remuneração de horas extras. Mesmo que o empregador, para viabilizar seu próprio empreendimento, forneça o transporte dos trabalhadores até o local de trabalho como uma ferramenta indispensável ao trabalho, beneficiando o próprio empreendimento, não deverá computar o período do deslocamento na jornada de trabalho, que somente se iniciará quando o trabalhador estiver em seu posto de trabalho.

Essa medida é prejudicial aos trabalhadores, pois ainda que levem horas até o local de trabalho, que se encontre em local de difícil acesso em condução fornecida pelo empregador, o período do deslocamento e o seu retorno não serão considerados tempo à disposição do empregador.

Todas as discussões doutrinárias e jurisprudenciais que envolviam a configuração e a remuneração das horas *in itinere* devem ser superadas com a atual redação do dispositivo. As Súmulas nº 90 e 320 do TST, que apresentavam o entendimento pacífico do TST sobre o assunto, poderão ser canceladas, ou modificadas para tratar, apenas, de situações pretéritas.

Além disso, a alteração do § 2º do artigo em análise também pode trazer reflexos no cômputo do período de deslocamento da portaria da empresa até o local de trabalho. Embora não houvesse previsão em lei, a jurisprudência consolidada do TST trouxe uma inovação importante ao prever que o deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o posto de trabalho seria considerado tempo à disposição do empregador caso supere o limite de 10 minutos diárias. A interpretação dada pelo TST tinha como fundamento o princípio da razoabilidade:

Súmula nº 429 do TST. Tempo à disposição do empregador. Art. 4º da CLT. Período de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho.

18. **Súmula nº 90 do TST, item V.** "Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo."

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

Ocorre que a atual redação do dispositivo ora analisado estabelece que o tempo despendido desde a residência **até a efetiva ocupação do posto de trabalho** e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho. Portanto, a partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, resta excluída a possibilidade de remuneração do período de deslocamento, pois todo o período inclusivo aquele entre a portaria da empresa até a efetiva ocupação do posto de trabalho, não será computado na jornada de trabalho, ainda que os contratos de trabalho tenham sido firmados antes de sua vigência.

1.2.1. Reforma Trabalhista e Direito intertemporal (eficácia temporal da Reforma Trabalhista – Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº 23)

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) promoveu mudanças profundas no Direito Individual e Coletivo do Trabalho, alterando institutos tradicionais, superando súmulas e orientações jurisprudenciais do TST, além de contrariar posições consolidadas na doutrina.

Inicialmente, o Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado pelo Presidente da República, previa alterações pontuais na CLT e na Lei do Trabalho Temporário. No entanto, após tramitação na Câmara dos Deputados, o texto foi amplamente modificado, com alterações em quase 100 artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991.

O projeto foi aprovado no Senado em julho de 2017, mesmo diante de forte resistência social¹⁹, sendo sancionado em 13/07/2017. A publicação da Lei ocorreu no dia 14/07/2017, com *vacatio legis* de 120 dias. Assim, as novas regras entraram em vigor em 11/11/2017.

Um dos temas mais relevantes e controversos foi a definição das regras de transição, ou seja, a forma como a Reforma se aplicaria aos contratos extintos e aos que ainda estavam em curso. Apesar da importância do tema, a Lei nº 13.467/2017 não trouxe qualquer regra sobre sua aplicação no tempo, gerando incertezas e insegurança jurídica.

Pelo princípio da irretroatividade das normas (art. 5º, XXXVI, CF), as normas trabalhistas não devem retroagir. Isso significa que relações de trabalho encerradas antes de 11/11/2017 devem ser regidas conforme a legislação anterior. O mesmo vale para os direitos adquiridos até aquela data. Por exemplo, se um empregador suprimiu o intervalo intrajornada antes da vigência da Reforma, o empregado terá direito ao pagamento integral do período, com natureza salarial. Após a Reforma, o pagamento passou a ter natureza indenizatória e se restringe apenas ao tempo suprimido, conforme o art. 71, § 4º, da CLT.

19. A consulta popular realizada pelo Senado constatou que 172.163 pessoas eram contra a Reforma e 16.789, a favor. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>.

Nesse sentido, há precedente do TST, em recurso de revista, que reconhece a irretroatividade da Reforma Trabalhista, devendo ser aplicadas as normas de Direito Material do Trabalho ao tempo dos fatos, em respeito ao princípio da irretroatividade (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal) simbolizado pelo brocardo “tempus regit actum”²⁰.

Em relação aos processos em trâmite, como aqueles que discutem terceirização de atividade-fim ou prêmios com natureza salarial, a legislação aplicável será aquela vigente no momento da prestação dos serviços. A entrada em vigor da Reforma não anistiou irregularidades praticadas anteriormente.

Também deve ser respeitada a coisa julgada: decisões já transitadas em julgado, com base na legislação anterior, não podem ser alteradas por mudanças legais posteriores²¹.

O ponto mais debatido, contudo, dizia respeito aos contratos ainda em vigor na data da Reforma. Em tentativa de resolver esses conflitos, foi editada a MP nº 808/2017, poucos dias após a entrada em vigor da nova lei. A Medida previa, em seu art. 2º, a aplicação integral da Reforma aos contratos vigentes. No entanto, como a MP perdeu eficácia em abril de 2018, surgiu a dúvida sobre a continuidade dessa regra.

Em outras obras e edições, defendemos que aplicação imediata da Reforma Trabalhista deveria permanecer mesmo após a perda de eficácia da Medida Provisória, pois essa previsão decorre diretamente da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, norma de metadireito que estabelece diversas regras a serem observadas sobre a vigência e aplicação das demais normas no ordenamento jurídico brasileiro:

Art. 6º, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Portanto, em nossa visão, a partir de 11/11/2017, todos os empregados contratados deveriam estar sujeitos às novas regras da Lei nº 13.467/2017.

Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados contratados antes da alteração da legislação nesse regime de trabalho. A Reforma Trabalhista é aplicada, também, a esses empregados, em razão da aplicação imediata das normas trabalhistas.

É importante destacar esses impactos causados e a origem do direito que estava sendo dado aos empregados:

1) Cláusula contratual:

Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato de forma permanente (art. 468 da CLT).

20. RR – 450685-02.2003.5.12.0027, Relator Desembargador Convocado: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 21/03/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.

21. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p.201.

De acordo com o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva²², com o qual concordamos, as normas que permitem a negociação direta entre o empregado “híper-suficiente” e seu empregador (art. 444, parágrafo único, CLT) e a possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória arbitral (art. 507-A, da CLT) são duas hipóteses de cláusulas contratuais que não podem ser aplicadas aos contratos vigentes.

Da mesma forma, o trabalho intermitente exige disciplina contratual diversa daquela prevista nos contratos por prazo indeterminado. Portanto, diante da impossibilidade de alteração lesiva ao trabalhador (art. 468 da CLT), não é possível a adoção do trabalho intermitente aos contratos vigentes. Ressalta-se que a dispensa de trabalhadores em contrato por prazo indeterminado e sua recontratação como trabalhador intermitente pode configurar fraude²³ (art. 9º, da CLT)

2) Instrumentos coletivos:

Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva. Com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitado ao prazo máximo de 2 anos:

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Nesse mesmo sentido, aliás, decidiu o STF no julgamento virtual da ADPF 323, finalizado no dia 27/05/2022, a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do TST e as decisões judiciais que interpretam o art. 114, § 2º, CF/88, como autorização à aplicação do princípio da ultratividade das normas coletivas. Segundo o voto do Relator, Ministro Gilmar Mendes, a Súmula nº 277 do TST não é compatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica.

3) Direitos decorrentes de lei:

Já os direitos previstos unicamente em lei podem ser alterados por nova legislação, pois o contrato de trabalho é uma relação de trato sucessivo, ou seja, suas obrigações se renovam ao longo do tempo. Assim, a nova lei se aplica de forma imediata aos contratos em andamento, desde que não atinja direitos já adquiridos antes da mudança.

Antes da uniformização do entendimento, havia duas correntes sobre como aplicar essas mudanças. A primeira defendia a cessação imediata do pagamento, considerando que o direito dependia exclusivamente da legislação, que foi alterada. A segunda sugeriu uma transição mais gradual, com base em analogia ao entendimento adotado pelo TST na Súmula nº 191 para os eletricitários²⁴. Nesses casos, o Tribunal já havia reconhecido que empregados contratados sob a vigência da antiga Lei nº 7.369/1985 continuariam recebendo

22. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

23. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

24. Esses trabalhadores, tradicionalmente, tiveram o adicional de periculosidade calculado sobre o salário + adicionais, por expressa previsão na revogada Lei nº 7.369/1985. Tendo em vista que a energia elétrica passou a