



Noemia Porto
Ricardo Lourenço Filho

Direito do Trabalho

2^a
Edição

Revista e
atualizada

2026

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

Jornada de trabalho

9.1. Conceito de jornada de trabalho

Como afirma Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1024),

a jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia.¹

A regra, quanto à limitação da duração laboral, é a de oito horas diárias e 44 semanais, facultando-se a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, da Constituição).

Abaixo dos limites previstos constitucionalmente, as partes têm relativa liberdade de contratação, podendo pactuar jornadas inferiores, seja por previsão contratual, seja por norma coletiva (por exemplo, duração laboral de 8 horas diárias e 40 horas semanais).

Em atenção a determinadas condições laborais, ou em razão de conquistas históricas dos empregados correspondentes, a legislação estabelece certas jornadas especiais de trabalho. É o que ocorre com os empregados em serviços de telefonia, para quem a duração máxima do trabalho é de seis horas diárias e 36 horas semanais (art. 227 da CLT), ou com os músicos profissionais em teatro e congêneres, cuja duração do trabalho será de seis horas (art. 232 da CLT).

9.2. Tempo de trabalho efetivo e tempo à disposição

Na jornada de trabalho, tem-se o cômputo do tempo de serviço efetivo, bem como do tempo em que o empregado está à disposição do empregador (ainda que sem realizar, concretamente, a execução do trabalho).

1. A expressão *jornada de trabalho*, rigorosamente, refere-se tão somente ao módulo diário de serviço.

Em termos legais, é considerado como de serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, exceto se houver disposição especial expressa em contrário (art. 4º, CLT).

Dois desdobramentos ocorreram a partir dessa noção de tempo à disposição:

Minutos residuais

Segundo a jurisprudência, é classificado como tempo à disposição, a ser computado, então, na jornada de trabalho, o período em que o empregado realiza atividades como uniformização, higiene pessoal, lanche, entre outras.

Além disso, firmou-se o entendimento, na doutrina e na jurisprudência, e posteriormente foi positivada a regra de que não são descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto que não excedam de cinco minutos, respeitado o limite máximo de dez minutos diários (art. 58, § 1º, CLT).

A jurisprudência esclarece que, se for ultrapassado o limite de dez minutos diários, será considerada como extraordinária a totalidade do tempo excedente à jornada normal, porque configurado o tempo à disposição do empregador, sendo irrelevantes as atividades desenvolvidas no curso do tempo residual, como troca de uniforme, lanche, higiene pessoal etc. (Súmula nº 366, TST).

Não é considerado tempo à disposição do empregador nem é computado como jornada extra, caso exceda a duração normal, ainda que superado o limite de cinco minutos, o período em que o empregado, *por escolha própria*, busca proteção pessoal, na hipótese de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou, ainda, quando adentrar ou permanecer nas dependências do estabelecimento para a realização de atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigação de realizar a troca na empresa (art. 4º, § 2º, CLT).

9.3. Tempo de deslocamento (*horas in itinere*)

Desde há muito tempo, a jurisprudência, partindo do conceito de tempo à disposição, definiu que o tempo gasto pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho (Súmula nº 90, I, TST), ou seja, caracteriza as denominadas *horas in itinere*. Explicou, ainda, que a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada de trabalho e os do transporte público regular

também acarreta o direito às horas *in itinere* (Súmula nº 90, II, TST). Não é devido, porém, a consideração do tempo de deslocamento quando se trata de mera insuficiência de transporte público (Súmula nº 90, III, TST). Mas, havendo transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas ficam limitadas ao trecho não alcançado pelo transporte público (Súmula nº 90, IV, TST). E, por fim, tendo em vista que as horas *in itinere* são computadas na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional correspondente (Súmula nº 90, V, TST).

A caracterização das horas *in itinere* exigia, portanto, dois requisitos simultâneos: condução fornecida pelo empregador (direta ou indiretamente) e local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

O entendimento da jurisprudência foi incorporado pela legislação no art. 58, § 2º, da CLT. A Lei nº 13.467/2017, no entanto, alterou esse dispositivo, estipulando que: “o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.²

Diante da controvérsia sobre a aplicação do novo texto legal aos contratos de trabalho em curso à época da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e da alteração do art. 58, § 2º, da CLT, o TST, como já indicado aqui³, firmou o entendimento de que “a Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência” (Tema 23 da Tabela de IRR). E a Corte conta com precedente no sentido de que esse entendimento vale para as horas *in itinere* – que não são devidas, portanto, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017.⁴

2. Para as microempresas e empresas de pequeno porte, o legislador permitia a estipulação sobre as horas *in itinere*, em norma coletiva, nos termos do art. 58, § 3º, da CLT: “poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração”. O preceito foi revogado pela Lei nº 13.467/2017.

3. Cf. capítulo 1 desta obra.

4. E-RR-20412-22.2018.5.04.0571, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 06/06/2025. Na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, foi aprovado o Enunciado 16 que indicava a possibilidade de manutenção do instituto das horas *in itinere*, com fundamento direto no art. 4º da CLT e no respectivo conceito de tempo à disposição. Vale conferir: “1. A ESTRUTURA NORMATIVA MATRIZ DO ART. 4º DA CLT CONTEMPLA A LÓGICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO ELIMINADA A CONDIÇÃO DE CÔMPUTO QUANDO SE VERIFICAR CONCRETAMENTE QUE O TRANSPORTE ERA CONDIÇÃO E/OU NECESSIDADE IRREFUTÁVEL, E NÃO DE ESCOLHA PRÓPRIA

9.4. Sobreaviso

O conceito de sobreaviso foi desenvolvido, inicialmente, para a categoria dos ferroviários, referindo-se ao tempo em que o ferroviário **permanece em sua própria residência**, aguardando o chamado para o serviço. A escala de sobreaviso é de, no máximo, 24 horas e cada hora de sobreaviso será contada à razão de 1/3 do salário normal (art. 244, § 2º, CLT).

A jurisprudência trabalhista, em especial do Tribunal Superior do Trabalho, entende que a ideia do sobreaviso é aplicável a outros empregados, quando submetidos a condições laborais semelhantes, como ocorre quando o trabalhador está sujeito a regime de plantões, independentemente de o meio utilizado para o empregador entrar em contato com o empregado.

É importante atentar à previsão legal de que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são equiparados, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, parágrafo único, CLT).

No entanto, o mero uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso (Súmula nº 428, I, TST). Com efeito, é considerado em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle do empregador por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em **regime de plantão ou equivalente**, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço no curso do período de descanso (Súmula nº 428, II, TST).

O sobreaviso em si não é computado na jornada de trabalho, não se tratando, portanto, de tempo à disposição. Porém, como visto, cada hora de sobreaviso deve ser remunerada à razão de 1/3 da hora normal de trabalho.

Caso o empregado, em sobreaviso, venha a ser chamado ao serviço, o tempo de trabalho será consequentemente computado na jornada laboral, inclusive para fins de eventuais horas extras.

9.5. Jornada extraordinária

É caracterizada pela extrapolação da jornada padrão de trabalho (oito horas diárias e 44 horas semanais), ou, conforme o caso, da jornada de

DO EMPREGADO, PARA POSSIBILITAR O TRABALHO NO HORÁRIO E LOCAL DESIGNADOS PELO EMPREGADOR, MANTENDO-SE O PARÂMETRO DESENVOLVIDO PELA SÚMULA 90 DO TST, CASO EM QUE FARÁ JUS O TRABALHADOR À CONTAGEM, COMO TEMPO DE TRABALHO, DO TEMPO DE DESLOCAMENTO GASTO EM TRECHO DE DIFÍCIL ACESSO OU SEM TRANSPORTE PÚBLICO POR MEIO FORNECIDO PELO EMPREGADOR, NA IDA OU RETORNO PARA O TRABALHO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 3º, C, DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT. 2. INAPLICABILIDADE DO § 2º DO ART. 58 DA LEI Nº 13.467/2017 AO TRABALHO EXECUTADO NA ATIVIDADE RURAL”. Entretanto, como se percebe, a jurisprudência trabalhista não vem adotando esse entendimento. Em julho de 2025, a Súmula nº 90 foi cancelada pelo TST, por perda de eficácia.

trabalho específica para a categoria profissional ou pactuada entre empregado e empregador.

O efeito normal da jornada extraordinária, salvo nos casos em que houver regime de compensação (como veremos em seguida), é o pagamento de hora extra, que deve ser remunerada com um adicional de, no mínimo, 50% do valor da hora normal de trabalho (art. 7º, XVI, da Constituição). Assim, a remuneração da sobrejornada compõe-se do valor da hora normal de trabalho, integrado por verbas de natureza salarial e acrescido do adicional estipulado em lei, contrato, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa (Súmula nº 264, TST; e Tema 280 da Tabela de IRR do TST).

Pagas de forma habitual, as horas extras integram o salário e repercutem no cálculo de outras verbas (como DSR, 13º salário, férias + 1/3, aviso prévio e FGTS + 40%). Como se cuida de parcela de trato sucessivo, “são devidas as parcelas vincendas de horas extras enquanto a situação de fato que as originou permanecer inalterada” (Tema 184 da Tabela de IRR do TST).

Vale recordar que o empregado **comissionista puro**, submetido a controle de jornada, tem direito, pelo labor em horas extras, somente ao adicional de, no mínimo, 50%, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor a quantidade de horas efetivamente trabalhadas (Súmula nº 340, TST). Para o **comissionista misto** (cujas remuneração contém uma parte fixa e outra variável), por sua vez, a realização de jornada extraordinária enseja: quanto à parte fixa, o pagamento das horas simples acrescidas do adicional de horas extras; e, com relação à parte variável, o direito apenas ao adicional de horas extras, aplicando-se o entendimento da Súmula nº 340 do TST (Orientação Jurisprudencial nº 397, SBDI-1/TST).⁵

9.5.1. Supressão de horas extras habituais

Em atenção ao princípio da estabilidade econômica, a jurisprudência firmou o entendimento quanto ao direito a uma indenização devida nos casos de supressão de horas extras habituais.

Assim, na hipótese de supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço extraordinário prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, é assegurado ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço em sobrejornada. O cálculo considera a média das horas suplementares nos 12

5. Na mesma linha, o TST decidiu que “as horas extraordinárias devidas aos empregados rurais remunerados por produção que trabalham na colheita de laranjas devem ser pagas com o valor da hora normal acrescido do respectivo adicional” (Tema 225 da Tabela de IRR).

meses anteriores à mudança (isto é, supressão), multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão (Súmula nº 291, TST).

A referida indenização é devida mesmo que o trabalho extraordinário tenha sido reconhecido apenas em juízo e que a sua supressão, total ou parcial, decorra da adequação à jornada laboral fixada judicialmente (Tema 137 da Tabela de IRR do TST).

9.6. Banco de horas e acordo de compensação

Há hipóteses em que o excesso de horas trabalhado em um período pode ser compensado mediante folgas. É o regime de compensação de jornada ou de horários, pelo qual a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de, no máximo, duas horas extras, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (art. 59, CLT).

Temos duas possibilidades.

9.6.1. Acordo de compensação de jornada

É o ajuste, firmado (expressa ou tacitamente) entre empregado e empregador, para a compensação de jornada no mesmo mês (art. 59, § 6º, CLT). A efetiva compensação de jornada afasta o direito ao recebimento das horas extras (no limite da compensação). É válido, além disso, o acordo individual para compensação de horas, exceto se houver norma coletiva em sentido contrário (Súmula nº 85, II, TST).

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

Na hipótese de descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade verificada, o resultado é o pagamento tão somente do adicional de horas extras, quanto às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais, uma vez que o módulo semanal de 44 horas já foi quitado com o pagamento do salário pelo empregador. No que toca às horas excedentes à duração semanal de 44 horas, é devido o pagamento do valor da hora normal acrescido do adicional respectivo (Tema 19, I, da Tabela de IRR do TST).

Vale ter em consideração que não há falar em invalidade parcial do acordo de compensação de jornada, ou seja, a descaracterização do regime de compensação acarreta a invalidade de todo o acordo, e não apenas nas semanas em que houve seu descumprimento (Tema 19, II, da Tabela de IRR do TST).

A jurisprudência indica, ainda, que é válido o sistema de compensação de horário na hipótese em que a jornada adotada é a chamada “semana espanhola”, que alterna a realização de 48 horas em uma semana e de 40 horas em outra, de modo que o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho não viola os artigos 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da Constituição (Orientação Jurisprudencial nº 323, SBDI-1/TST).

9.6.2. Banco de horas

É o ajuste, decorrente de acordo ou convenção coletiva de trabalho, por meio do qual o excesso de horas em um dia é compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de modo a não exceder, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, sem que seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (art. 59, § 2º, CLT). Ou seja, aqui a compensação das horas suplementares deve ocorrer no período máximo de um ano. Para o banco de horas, é exigida previsão em norma coletiva. Contudo, admite-se o acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada se dê no período máximo de seis meses (art. 59, § 5º, CLT).

9.6.3. Outras regras para o regime de compensação de horas

Em ambos os casos acima – acordo de compensação ou banco de horas –, não havendo a compensação até o término do prazo previsto, ou, ainda, sobrevindo a rescisão contratual sem a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado tem direito ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da extinção contratual (art. 59, § 3º, CLT).

A realização de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (art. 59-B, parágrafo único, CLT).⁶

Para o trabalho em atividades insalubres, as prorrogações de horário só podem ser ajustadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para essa finalidade, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, diretamente ou por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal

6. O parágrafo único do art. 59-B da CLT é resultado da Lei nº 13.467/2017 e investe contra a jurisprudência já então consolidada da Justiça do Trabalho, firmada no item IV da Súmula nº 85 do TST: “IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1I- inserida em 20.06.2001)”.

fim (art. 60, CLT). Fica excetuada dessa regra quanto à exigência de licença prévia a jornada em regime de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso (art. 60, parágrafo único, CLT).

O art. 611-A da CLT estipula a prevalência da norma coletiva sobre a lei quando tratar de “enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, dispensada a licença prévia das autoridades competentes” (incisos XII e XIII).

O texto é de constitucionalidade duvidosa, porque a norma coletiva não pode reduzir direito relativo à saúde e segurança no trabalho (isto é, o direito à licença prévia das autoridades competentes em matéria de fiscalização laboral para fins de prorrogação da jornada), cuja proteção tem natureza constitucional (art. 7º, XXII). Recorde-se que o Supremo Tribunal Federal afirmou a tese de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral).

9.7. Regime 12x36

Uma modalidade de compensação de horas é o regime de 12x36, isto é, 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso. Até a Lei nº 13.467/2017, não havia previsão legal autorizando o regime, que é bastante utilizado em serviços de saúde, vigilância e portaria, entre outros. Como exceção à regra que permitia no máximo duas horas suplementares por dia, exigia-se, segundo a jurisprudência trabalhista, previsão em norma coletiva.⁷

A legislação atual (pós-Lei nº 13.467/2017) estabelece que, excepcionando-se a regra do art. 59 da CLT (visto acima), faculta-se às partes, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (art. 59-A, CLT). A remuneração mensal ajustada por esse regime abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e consideram-se compensados os feriados e

7. A Súmula nº 444 do TST enunciava: “é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. O verbete foi cancelado em julho de 2025 pelo TST.

as prorrogações de trabalho noturno, quando houver (art. 59-A, parágrafo único, CLT).⁸

9.8. Regime de tempo parcial

É assim considerado aquele que não excede a 30 horas semanais, sem possibilidade de sobrejornada, ou não excedente a 26 horas semanais, com possibilidade de, no máximo, seis horas extras semanais (art. 58-A, CLT). É pago o salário proporcional à jornada contratada, relativamente aos empregados efetivos que cumpram, na mesma função, tempo integral (§ 1º).

Para empregados com contrato em curso em 11/11/2017, isto é, quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467 (que alterou o art. 58-A da CLT), a utilização do regime de tempo parcial exige opção manifestada perante a empresa, nos termos previstos em instrumento resultante de negociação coletiva (§ 2º).

As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal devem ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal (§ 3º). Em caso de contrato de trabalho em regime de tempo parcial estabelecido em número inferior a 26 horas semanais, as horas suplementares a esse quantitativo serão consideradas horas extras, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais (§ 4º). As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente seguinte à da sua execução, devendo ser realizada sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, se não forem compensadas (§ 5º).

O empregado contratado sob regime de tempo parcial tem a faculdade de converter um terço do período de férias a que tenha direito em abono pecuniário (§ 6º). As férias do regime de tempo parcial são regidas pelas mesmas regras dos demais empregados, previstas no art. 130 da CLT (§ 7º).

9.9. Jornada noturna

Para classificar como noturno, a legislação optou por assim considerar o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as cinco horas do dia subsequente (art. 73, § 2º, CLT). Para algumas categorias específicas, são adotados

8. Aqui também a Lei nº 13.467/2017 investiu contra dois entendimentos da jurisprudência. O primeiro deles é o de que “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” (OJ nº 388, SBDI-1/TST). O segundo é o de que: “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, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal” (OJ nº 395, SBDI-1/TST).

parâmetros diferentes. É o que acontece para os trabalhadores rurais, considerando-se noturno, na lavoura, o labor prestado entre 21 horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, e, na pecuária, o realizado entre 20 horas de um dia e quatro horas do dia subsequente (art. 7º, Lei nº 5.889/1973).⁹

O trabalho noturno é proibido a menores de 18 anos (art. 7º, XXXIII, CF). E, diante de sua prejudicialidade, a lei estabeleceu dois direitos principais ao empregado submetido a esse regime:

- a contagem fictícia da hora noturna, uma vez que essa será computada como de 52 minutos e 30 segundos (art. 73, § 1º, CLT),¹⁰ previsão essa que permanece válida sob a Constituição de 1988 (OJ nº 127, SBDI-1/TST);
- remuneração superior à do trabalho diurno (art. 7º, IX, CF), efetivada por um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna (art. 73, CLT). É o denominado *adicional noturno*,¹¹ que, pago com habitualidade, integra o salário para todos os efeitos (Súmula nº 60, I, TST).

Nos **horários mistos**, isto é, aqueles que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se, quanto às horas noturnas, as regras pertinentes (art. 73, § 4º, CLT), e essas regras também incidem nas prorrogações do trabalho noturno (§ 5º). Como explica a jurisprudência, uma vez cumprida integralmente a jornada no período noturno e sendo esta prorrogada, é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas (Súmula nº 60, II, TST), ainda que realizadas após as cinco horas.

Esse entendimento também se aplica quanto às jornadas mistas em que o término normal do labor ocorre após as cinco horas – ou seja, ainda que não se trate propriamente de *prorrogação* de jornada. O Tribunal Superior do Trabalho “já se posicionou no sentido de que incide também a referida Súmula nos casos de jornada mista, tendo em vista o desgaste físico a que se submete o trabalhador em prorrogação de jornada, a justificar o adicional noturno para as horas laboradas além das cinco horas da manhã”.¹²

Como já indicado, no regime de 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso), a legislação, a partir da Lei nº 13.467/2017,

9. Para os portuários, é noturno o trabalho prestado entre 19 horas de um dia e sete horas do dia seguinte (art. 4º, § 1º, Lei nº 4.860/1965); já para os advogados, o labor noturno é o executado entre 20 horas de um dia e cinco horas do dia seguinte (art. 20, § 3º, Lei nº 8.906/1994).

10. Essa redução da hora noturna trabalhada não é aplicável aos rurais, porque não há previsão correspondente na Lei nº 5.889/1973. Tampouco é aplicável aos portuários, porque sua lei específica dispõe que a hora de trabalho é de 60 minutos (art. 4º, § 1º, Lei nº 4.860/1965).

11. Para os trabalhadores rurais, todo trabalho noturno deve ser remunerado com adicional de 25% sobre a hora normal (art. 7º, parágrafo único, Lei nº 5.889/1973).

12. TST-Ag-AIRR-879-96.2014.5.09.0662, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 09/05/2019.

estabeleceu que, no salário mensal, já está abrangido o pagamento devido pelas prorrogações de trabalho noturno (art. 59-A, parágrafo único, CLT).¹³

Como o adicional noturno corresponde a salário condição, isto é, seu pagamento é devido tão somente enquanto permanecer a respectiva condição laboral, a jurisprudência firmou o entendimento de que a transferência do empregado para o período diurno de labor acarreta a perda do direito ao adicional noturno (Súmula nº 265, TST; e Tema 243 da Tabela de IRR do TST). Além disso, diante de sua natureza salarial, o adicional noturno compõe a base de cálculo das horas extras realizadas no período noturno (Orientação Jurisprudencial nº 97, SBDI-1/TST; e Tema 288 da Tabela de IRR do TST).

9.10. Turnos ininterruptos de revezamento

Trata-se de regime caracterizado pelo sistema de trabalho em que o empregado labora preponderantemente nas fases diurna e noturna, com alternância semanal, quinzenal, mensal ou superior.¹⁴ Tendo em vista sua prejudicialidade, o labor em regime de turnos ininterruptos de revezamento confere ao empregado o direito à jornada de seis horas, salvo negociação coletiva (art. 7º, XIV, CF).

Não é necessário que o empregado se ative nos três turnos. Com efeito, tem jus à jornada especial o trabalhador que realiza 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, uma vez que, dessa forma, está submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta (OJ nº 360, SBDI-1/TST). O ferroviário sujeito a escalas variadas, com alternância de turnos, também tem direito à jornada especial de seis horas (OJ nº 274, SBDI-1/TST).

13. A opção legal contraria a jurisprudência do TST, que já apontava que: “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” (OJ nº 388, SBDI-1/TST). O texto legal atualmente em vigor (art. 59-A, parágrafo único, CLT) acarreta, em termos práticos, que um trabalhador que se ative das 19h às 7h, em regime de 12x36, receberá, de forma discriminada, o adicional noturno tão somente quanto às horas laboradas das 22h às 5h, porque o valor de adicional noturno que seria devido das 5h às 7h é considerado já contemplado no salário mensal. O que a legislação fez foi instituir modalidade de salário complessivo, o que é, no mínimo, constitucionalmente questionável, à luz do art. 7º, IX, da Constituição, que prevê o direito à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

14. Em outras palavras, “a situação enfocada pela Constituição configura-se caso o trabalhador labore ora essencialmente pela manhã, ora essencialmente pela tarde, ora essencialmente pela noite – por ser flagrante a agressão que semelhante sistemática de organização laboral impõe ao organismo do trabalhador. É a essa sistemática de trabalho que a Constituição pretendeu atingir, reduzindo o desgaste do trabalhador, ao proporcionar-lhe jornada mais estreita de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 1082).

A concessão de intervalo para repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou do intervalo para repouso semanal, não desconfigura o regime de turno de revezamento previsto na Constituição (Súmula nº 360, TST).

Além disso, o labor nesse regime não retira o direito à redução da hora noturna, porque não há incompatibilidade entre o art. 73, § 1º, da CLT e o art. 7º, XIV, da Constituição (OJ nº 395, SBDI-1/TST).

Para o cálculo do salário-hora do empregado horista, sujeito ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, deve ser aplicado o divisor 180 (OJ nº 396, SBDI-1/TST). E, não havendo norma coletiva fixando jornada diferente, o horista submetido a turno ininterrupto de revezamento tem direito ao pagamento das horas extras excedentes à sexta diária, com o respectivo adicional (OJ nº 275, SBDI-1/TST).

A Constituição ressalva, à jornada de seis horas, eventual previsão em instrumento coletivo – ou seja, a jornada pode ser elastecida mediante negociação coletiva. A esse respeito, deve ser observado o entendimento firmado pelo STF: “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral).¹⁵ A pactuação coletiva, porém, não pode produzir efeitos retroativos. Assim, é inválida a norma coletiva que, regularizando situações passadas, estipula jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (OJ nº 420, SBDI-1/TST).¹⁶

15. O TST adotava entendimento de que o elastecimento da jornada de trabalho, por negociação coletiva, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, estava limitado a oito horas. Entretanto, a Súmula nº 423 do Tribunal, que consagrava esse entendimento, foi cancelada em 2025.

16. Uma situação particular em que o TST também reputou inválida a negociação coletiva com efeitos retroativos envolvia trabalhadores da Petrobras que recebiam, por liberalidade da empresa, o pagamento em dobro dos domingos e feriados laborados no curso do regime de turnos ininterruptos de revezamento. Confira-se o entendimento da Corte: “o pagamento em dobro, concedido por liberalidade da empresa, dos domingos e feriados trabalhados de forma habitual pelo empregado da Petrobras submetido ao regime de turnos ininterruptos de revezamento não pode ser suprimido unilateralmente, pois é vantagem incorporada ao contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT. Assim, o acordo coletivo, posteriormente firmado, somente opera efeitos a partir da data de sua entrada em vigor, sendo incabível a utilização da norma coletiva para regular situação pretérita” (OJT nº 72, SBDI-1 Transitória/TST). Ainda sobre os petroleiros, é importante ter em conta a Súmula nº 391/TST: “I – A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1I – inserida em 20.06.2001) II – A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988”.

9.11. Teletrabalho

É assim considerada a modalidade de trabalho em que a prestação de serviços é realizada, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador, por meio do uso de tecnologias de informação e de comunicação que, em decorrência de sua natureza, não caracterizam trabalho externo (art. 75-B, CLT). O fato de o empregado comparecer às dependências do empregador, ainda que habitualmente, para a consecução de atividades específicas que exijam sua presença no estabelecimento não desconfigura o regime de teletrabalho (§ 1º).

O labor em regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá ser executado por jornada ou por tarefa e, nesse último caso, não estará sujeito à limitação da jornada de trabalho (§§ 2º e 3º). O uso dos equipamentos tecnológicos e demais infraestruturas de trabalho, fora da jornada laboral, não configura tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão no contrato ou em norma coletiva (§ 5º). E o acordo individual poderá dispor acerca dos horários e dos meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais (§ 9º).

Trata-se de regime que não se confunde com a função de operador de telemarketing ou teleatendimento (§ 4º). É permitido o regime de teletrabalho para estágio e aprendizagem (§ 6º). De outra parte, cabe ao empregador conferir prioridade a empregados com deficiência e a empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade na alocação em vagas para serviços que possam ser realizados mediante teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75-F).

A execução dos serviços em regime de teletrabalho deve constar, de forma expressa, do instrumento do contrato individual de trabalho (art. 75-C, CLT). Desde que haja mútuo acordo entre as partes contratantes, registrado em aditivo contratual, pode-se realizar a alteração entre regime presencial e de teletrabalho (§ 1º). Mas a modificação do regime de teletrabalho para o presencial poderá ser efetivada por determinação do empregador, garantindo-se um prazo mínimo de transição de 15 dias, com o respectivo registro em aditivo contratual (§ 2º). Em caso de retorno ao trabalho presencial, caso o empregado tenha optado por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto em outra localidade, o empregador não é responsável pelas despesas do retorno, salvo previsão em contrário ajustada entre as partes (§ 3º).

O contrato escrito deverá conter as disposições pertinentes à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à realização do trabalho remoto, assim como ao reembolso de despesas suportadas pelo

empregado (art. 75-D, CLT).¹⁷ As utilidades mencionadas na legislação (como os equipamentos tecnológicos) não compõem a remuneração do empregado (parágrafo único), ou seja, não detêm natureza contraprestativa.

É obrigação do empregador instruir os empregados, de modo expresso e ostensivo, com relação às precauções que devem ser tomadas com o objetivo de evitar doenças e acidentes laborais (art. 75-E, CLT). Por sua vez, o empregado assinará termo de responsabilidade pelo qual se compromete a seguir as instruções dadas pelo empregador (parágrafo único).¹⁸

Com relação à norma jurídica – legal e/ou convencional – aplicável quando o teletrabalho é realizado em localidade diversa da qual está situada a empresa, o art. 75-B prevê a incidência das disposições normativas, legais e coletivas, da base territorial do estabelecimento onde está lotado o empregado (§ 7º). Caso o empregado, admitido no Brasil, opte pela execução do teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação laboral brasileira, ressalvadas as disposições da Lei nº 7.064/1982, salvo, ainda, disposição em contrário ajustada entre as partes (§ 8º).

9.12. Controle da jornada de trabalho

Uma vez que o empregador detém os meios materiais de produção e os organiza para a exploração da atividade econômica, ele também detém, em regra, condições de controle da jornada de trabalho dos empregados. O horário de labor deverá ser anotado no registro de empregados (art. 74, CLT).¹⁹ Para os estabelecimentos que disponham de mais de 20 empregados,

17. Essa previsão legal deve ser interpretada, sistematicamente, com o art. 2º da CLT, no sentido de que os riscos da atividade econômica, incluindo as despesas para sua exploração, são do empregador.

18. O mero fornecimento de instruções pelo empregador e a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado não são suficientes *per se* para afastar eventual responsabilidade daquele por doenças ou acidentes laborais sofridos pelo trabalhador. Isso porque cabe às empresas não apenas cumprir, mas também *fazer cumprir* (isto é, fiscalizar para que sejam cumpridas) as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT).

19. O Decreto nº 10.854/2021 prevê, quanto ao tema do registro, no art. 31, § 2º, que: “os equipamentos e os sistemas de registro eletrônico de jornada, sem prejuízo do disposto no caput, registrarão fielmente as marcações efetuadas e atenderão aos seguintes critérios:

I - não permitir:

- a) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;
- b) restrições de horário às marcações de ponto; e
- c) marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;

II - não exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

III - permitir:

- a) pré-assinalação do período de repouso; e
- b) assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho”.

é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, de acordo com as instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso (§ 2º).²⁰

Caso o trabalho seja executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo de o horário de trabalho ser anotado no registro de empregados (§ 3º).

É permitido o uso de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (§ 4º). Nessa modalidade de registro, são anotadas apenas as circunstâncias extraordinárias à jornada regular, como atrasos ou prorrogações de horário.

Em todo caso, a falta de assinatura do empregado não é suficiente *per se* para afastar a validade dos controles de horários (Tema 136 da Tabela de IRR do TST).

O quantitativo de empregados a ser aferido, para determinar a obrigação ou não da empresa empregadora em manter sistema de registro da jornada, na forma do art. 74, § 2º, da CLT, considera o conjunto dos vínculos empregatícios da empresa, e não o número de empregados de um determinado local de trabalho da empregadora (como uma filial, por exemplo). Isso porque o *estabelecimento* é conceituado legalmente como “todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (art. 1.142, CCB), e, por conseguinte, o estabelecimento não se confunde com o local onde é exercida a atividade empresarial, que, a seu turno, poderá ser físico ou virtual (§ 1º).²¹

A legislação consolidada, indiretamente, dispensa o empregador do controle da jornada quanto a três grupos de trabalhadores. Trata-se de empregados que estão excluídos do regime previsto no capítulo (II) da CLT sobre duração do trabalho (art. 62, CLT). São eles:

- **Empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho:** são trabalhadores cuja rotina laboral efetivamente inviabiliza o controle da jornada de trabalho. Essa

20. Em caso de trabalho doméstico, o controle é sempre obrigatório, nos termos do art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015: “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”.

21. Se, por exemplo, um empresário ou uma sociedade empresária dispõe de cinco filiais com seis empregados em cada uma delas, tem-se, nos termos legais, um estabelecimento empresarial que conta com mais de vinte empregados (trinta, no total) e, portanto, está obrigado a manter sistema de controle de jornada, consoante art. 74, § 2º, da CLT.

condição deve ser anotada na carteira de trabalho e no registro de empregados (art. 62, I, CLT). Tendo em vista, porém, a tecnologia atualmente disponível, tanto no acompanhamento dos serviços do empregado, quanto na comunicação entre empregado e empresa empregadora, são raríssimos os casos de trabalhadores classificados nessa previsão legal.

- **Empregados que exercem cargos de gestão, incluindo os gerentes, diretores, chefes de departamento e filial:** cuida-se dos trabalhadores que ocupam uma posição hierárquica mais elevada na estrutura empresarial e, em razão disso, não estão submetidos a controle de horário. Além do efetivo exercício de função gestora, é indispensável que o empregado perceba acréscimo salarial (compreendida a gratificação de função, se houver) igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo (art. 62, parágrafo único, CLT). Não havendo esse acréscimo salarial, tem-se a sujeição do empregado respectivo ao regime normal de duração do trabalho, inclusive quanto à necessidade de controle de horário.
- **Empregados em regime de teletrabalho que laboram por produção ou tarefa:** como visto, trata-se de modalidade laboral em que a prestação dos serviços é realizada, de forma preponderante ou não, fora das dependências do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, em razão de sua natureza, não configuram trabalho externo (art. 75-B, CLT). O pressuposto da legislação é o de que nessa forma de labor, por produção ou tarefa, é inviável o controle de horário. Cuida-se, no entanto, de uma presunção relativa, que admite prova em contrário. Por conseguinte, sendo possível o controle, o empregado respectivo estará submetido ao regime normal de trabalho, inclusive com relação à necessidade do controle (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138). Vale notar que a exclusão do controle de jornada se dá tão somente para o empregado, em regime de teletrabalho, com prestação de serviços por produção ou tarefa – assim, nas demais modalidades de teletrabalho, o controle será obrigatório (quando o estabelecimento contar com mais de 20 empregados, na forma do art. 74, § 2º, da CLT).

Intervalos

A concessão de intervalos no curso da jornada de trabalho é uma medida de saúde laboral. É indispensável para a preservação da saúde dos empregados e, por consequência, para a continuidade da atividade explorada pelo empregador.