Estratégia Concursos

Aula 00

Direito do Trabalho p/ CRECI-RS (Advogado) - Pós-Edital

Autor:
Antonio Daud

06 de Agosto de 2020

Sumário

1 - Considerações Iniciais 2

Apresentação Pessoal 3

Estrutura das aulas do curso 3

Cronograma 5

2 – Desenvolvimento 7

2.1. Jornada de trabalho 7

2.2. Modalidades de jornada de trabalho 18

2.3. Jornada extraordinária 32

Questões Comentadas 43

Lista de Questões 59

Gabarito 65

Resumo 66

Conclusão 69

Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados ao tema 70

1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

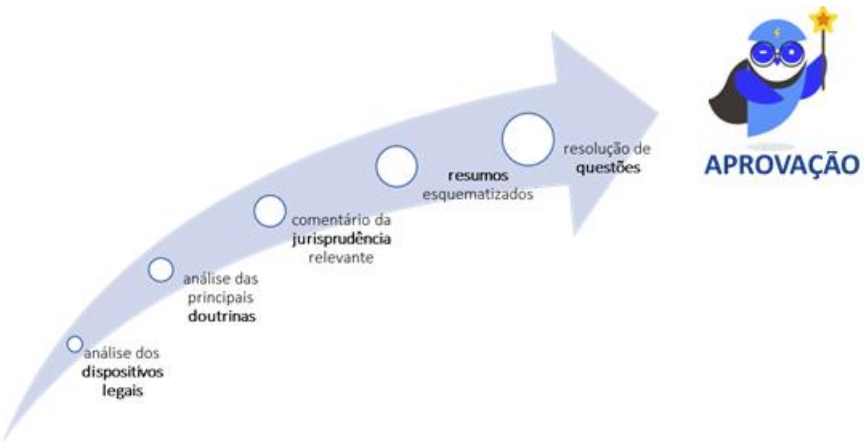
Olá Doutores e Doutoras!

Será um grande prazer podermos auxiliá-los (las) na preparação para o concurso de **Advogado do CRECI/RS**.

Este curso, como verão a seguir, é composto de **teoria** e centenas de **questões comentadas**.

O objetivo do nosso curso é apresentar as bases do direito do trabalho, com grande **foco** nas questões de concurso público. Nossa metodologia se baseia na abordagem textual, de forma clara e objetiva, das **disposições legais**, da **doutrina** e **jurisprudência** mais relevantes e de muitas **questões de prova comentadas**. Vamos reunir tudo isto em um único material, para otimizar o **tempo de estudo**!

Em resumo:



Os cursos *online*, como o **Estratégia Carreiras Jurídicas** e o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do **fórum de dúvidas**.

Além disso, os principais assuntos do nosso curso também dispõem de **videoaulas**, para quem desejar iniciar os estudos pelos vídeos.

Em relação aos **livros eletrônicos** (PDFs), destaco que os principais temas possuirão faixas indicativas de incidência de questões em provas:

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA
INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA
INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA

Apresentação Pessoal



Antes de explicar como vai funcionar nossa dinâmica, peço licença para apresentar-me.

Meu nome é **Antonio Daud**, sou natural de Uberlândia (MG) e tenho 36 anos. Sou bacharel em Engenharia Elétrica e em Direito. Sou professor de direito administrativo e direito do trabalho no Estratégia Concursos.

Iniciei minha vida de concurseiro, nos idos de 2007 =)

Em 2008, consegui aprovação no concurso de Analista de Finanças e Controle (hoje "Auditor Federal De Finanças e Controle") da então **Controladoria-Geral da União** (CGU). No mesmo ano, fui aprovado para o cargo de Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do **Tribunal de Contas da União** (TCU), que exerço atualmente.

Aproveito para divulgar meus contatos nas redes sociais:

Facebook: *http://www.facebook.com/professordaud*

Instagram: *@professordaud*

YouTube: *Prof. Antonio Daud*

Não deixe de se inscrever para receber notícias, questões e materiais exclusivos, além de novidades sobre concursos trabalhistas de modo geral.

Agora, sim, vamos ao que interessa!

Estrutura das aulas do curso

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO
- Introdução
- Desenvolvimento (parte teórica)
- Questões comentadas de concursos anteriores
- Lista das questões comentadas (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas)
- Gabaritos das questões

- **Conclusão,** com destaque para aspectos mais relevantes

- **Lista de artigos da legislação e Súmulas do TST** (relacionados ao tema da aula)

A Aula Demonstrativa **não** irá abranger todo o conteúdo sobre jornada, pois não se destina a transmitir conteúdo, e sim apresentar a **didática** e a **metodologia** dos professores. Em outras palavras, este tema (jornada e descansos) será tratado de forma completa em outra aula.

As demais aulas terão entre 50 (cinquenta) e 150 (cento e cinquenta) páginas. O número de questões comentadas em cada aula será variável, pois alguns assuntos são rotineiramente exigidos nos concursos, enquanto outros aparecem com menos frequência.

Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (06/08)	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Duração do Trabalho
Aula 01 (09/08)	1) Direito do Trabalho: definições e fontes. 1.1) Denominações, características, divisão, natureza jurídica, funções, autonomia, fundamentos, formação histórica, fontes, princípios, métodos de interpretação, integração e aplicação, renúncia e transação.
Aula 02 (12/08)	2) Relações de trabalho: natureza jurídica e caracterização. Distinção entre relação de trabalho lato sensu e relação de emprego. 3) Sujeitos da relação de emprego: empregador, empregado, autônomos, avulsos, temporários. 3.1) Grupo econômico. Sucessão de empregadores. Consórcio de empregadores. Caracterização. Efeitos. Solidariedade. Subsidiariedade. Cadeias produtivas e proteção ao trabalho. 3.2) Micro empreendedor individual, pessoal jurídica e relação de emprego. Trabalho voluntário. Empregado público. 4.1) Diferenças entre contrato de trabalho e prestação de serviços, empreitada, representação comercial, mandato, parceria, estágio e sociedade. 4.8) Trabalhador autônomo. 8) Responsabilidade solidária de empresas. 8.1) Sucessão de empresas
Aula 03 (15/08)	Cooperativa de mão de obra. 7) Lei da Terceirização. Terceirização no serviço público.
Aula 04 (18/08)	4) Contrato de trabalho: definição, requisitos, modalidades e classificação. Tempo de serviço. Tempo à disposição do empregador. Contrato de experiência: conceito e requisitos. Período de Experiência. 4.2) Espécies e efeitos. 4.3) Alteração e término. 4.4) Suspensão e interrupção. 4.5) Contrato de Trabalho Intermitente. Contrato de Trabalho em regime de tempo parcial. 4.6) Tele trabalho. 4.7) Home office. 4.9) Pré-contratação: configuração, efeitos e responsabilidade jurídica. Indenização pela perda de uma chance. 4.13) Alteração, suspensão, interrupção do contrato de trabalho.
Aula 05 (21/08)	4.10) Rescisão Contratual, rescisão por acordo e homologação contratual. 4.11) Extinção do contrato de trabalho. 4.12) Formas de extinção do contrato de trabalho: despedida por justa causa, despedida sem justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta do contrato de trabalho, término do contrato por prazo determinado, morte do empregador, cessação das atividades do empregador. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada. 9) Paralisação temporária ou definitiva do trabalho em decorrência do factum principis. 10) Aviso Prévio. 11) Indenizações em decorrência de dispensa do empregado. 13) Estabilidade. 13.1) Reintegração do Empregado Estável. 14) Inquérito para apuração de falta grave.
Aula 06 (24/08)	15) Jornada de Trabalho. 15.1) Trabalho Extraordinário e Trabalho Noturno. 15.2) Adicional de Horas Extras. 15.3) Jornada 12x36. 15.4) Prorrogação da jornada de trabalho. 15.5) Compensação da Jornada de Trabalho e Banco de Horas. 15.6) Instituição e formalização do banco de horas e seu prazo. 15.7) Intervalos (intrajornada, interjornadas e intersemanais). 15.8) Horas in itinere. Sobreaviso. Prontidão. Trabalho em regime de revezamento. Descanso semanal remunerado. 6.2) Transporte fornecido pelo empregador.

Aula 07 (27/08)	5) Remuneração. 5.1) Salário. 5.2) Distinção entre remuneração e salário. 5.3) Parcelas integrantes do salário, parcelas de natureza salarial e indenizatória. Gorjetas. 5.4) Equiparação salarial. Piso salarial. Teto salarial. Salário-mínimo. Salário Profissional. Piso da categoria. Composição do salário. Parcelas não salariais. Proteção ao salário 5.5) Planos de cargos e salário.
Aula 08 (30/08)	6) Repouso e férias. 6.1) Fracionamento das férias. Flexibilização.
Aula 09 (02/09)	16) Segurança e Higiene do Trabalho. 16.1) Periculosidade e Insalubridade. 16.2) Acidente do Trabalho e Moléstia Profissional. 17) Trabalho da Mulher. Proteção ao trabalho da mulher 17.1) Estabilidade da Gestante. 17.2) Gravidez. 18) Trabalho do Menor. 19) aprendiz. 20) Proteção ao trabalho do adolescente.
Aula 10 (04/09)	21) Mediação e Arbitragem. 24) Dissídio e Acordo Coletivo. 40) Direito Coletivo do Trabalho. Representação dos empregados na empresa. Negociação coletiva (convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho).
Aula 11 (06/09)	12) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.
Aula 12 (08/09)	22) Direito de Greve. 22.1) Serviços Essenciais. Organização sindical. Sindicato. Federação. Confederação. Central sindical. Modelo sindical brasileiro. Prerrogativas das entidades sindicais. Garantias sindicais. Contribuições sindical, confederativa e assistencial. Liberdade sindical. Locaute.
Aula 13 (10/09)	16.3) Dano moral, dano material e dano estético no Direito do Trabalho. Critério de fixação dos danos morais. Dano extrapatrimonial. Dano existencial. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
Aula 14 (12/09)	23) Fiscalização Trabalhista. 23.1) Multa por infração administrativa.

2 – DESENVOLVIMENTO

Veremos nesta aula um dos assuntos mais exigidos em provas, que são duração do trabalho, jornada de trabalho e descansos.

É um assunto que cai em muitas questões, além de ser extremamente importante no dia a dia, pois gera inúmeras ações trabalhistas em curso nos Tribunais do Trabalho.

2.1. Jornada de trabalho

Antes de adentrar ao assunto jornada de trabalho vejamos a diferenciação entre os conceitos relacionados.

Jornada de trabalho é o tempo diário em que o empregado presta serviços ao empregador ou então permanece à disposição do mesmo.

Exemplo: vamos imaginar o caso de um hospital veterinário pouco frequentado, no qual nenhum cliente entrou durante determinado dia. A recepcionista não atendeu ninguém, mas permaneceu à disposição do empregador, então aquele período é contado como jornada de trabalho normalmente.

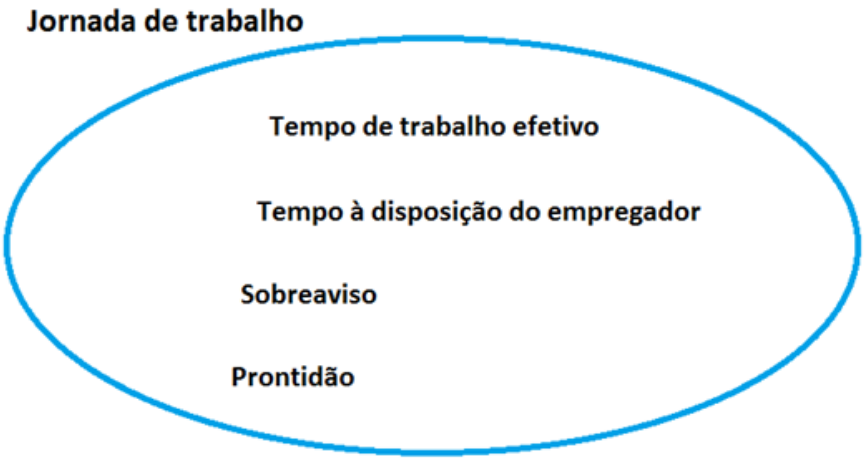
Neste sentido, o artigo 4º da Consolidação das leis do Trabalho (CLT):

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

Além do tempo efetivo de trabalho e do tempo à disposição do empregador, também se inclui no termo **jornada de trabalho** o tempo de **prontidão** e o tempo de **sobreaviso**, que são definidos, respectivamente, pelos §§ 2º e 3º do art. 244:

> CLT, art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.
>
> § 2º Considera-se de "**sobre-aviso**" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.
>
> § 3º Considera-se de "**prontidão**" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

Esquematizando os conceitos que acabamos de ver (“subconjuntos” integrantes do “conjunto” jornada de trabalho):



Já a **duração do trabalho** é um conceito que envolve a jornada de trabalho, os horários de trabalho e os descansos trabalhistas, tanto é que o Capítulo II da CLT, intitulado “Da Duração do Trabalho”, divide-se nas Seções “Da Jornada de Trabalho”, “Dos Períodos de Descanso” e “Do Quadro de Horário”.

O **horário de trabalho**, por sua vez, limita o período entre o início e o fim da jornada de trabalho diária.

Feitas as distinções, façamos agora uma análise aprofundada das regras importantes para nossa preparação para concursos públicos.

2.1.1. Tempo à disposição do empregador

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Em diversas circunstâncias, pelos mais variados motivos, o empregado permanece no centro de trabalho, mas não pode realizar suas tarefas.

Exemplo 1: a indústria não tem a quantidade de pedidos necessária e deixa de produzir em sua capacidade máxima, o que faz com que máquinas e empregados deixem de trabalhar durante parte do dia.

Exemplo 2: em alguns casos, o empregador concede intervalo **não** previsto em lei como, por exemplo, um intervalo para lanche de 15 minutos aos que laboram 8 horas por dia.

Nestes períodos o empregado não trabalha, mas permanece à disposição do empregador e, portanto, os períodos devem ser incluídos na jornada de trabalho.

Em relação ao exemplo do intervalo, como foi concedido pelo empregador sem previsão em lei, é um tempo considerado à disposição do empregador.

Cuidado para não confundir os conceitos: os intervalos legais, como para almoço, têm previsão legal e por isso **não** são considerados à disposição do empregador.

Vejamos um exemplo prático envolvendo estes dois tipos de intervalo:

08h00min 12h00min	Intervalo 2h	14h00min 18h00min

Neste caso acima, o intervalo de 2 horas – entre 12h00min e 14h00min - é para almoço (com previsão legal[1]), **não** computado na jornada de trabalho.

Neste outro exemplo há o mesmo intervalo de almoço e outro, **não** previsto em lei – das 15h45min às 16h00min:

08h00min 12h00min	Intervalo 2h	14h00min 15h45min	Intervalo 15’	16h00min 18h00min

Neste 2º exemplo, o intervalo de 15 minutos concedido no período da tarde é considerado **tempo à disposição do empregador** (e, portanto, integra a jornada de trabalho).

Se a jornada fosse estendida até às 18h15min (para “compensar” o intervalo de 15’), a jornada diária seria de 08h15min, e não apenas de 08h00min.

Neste exemplo, como a jornada superou as 08 horas, o período de 15 minutos deve ser remunerado como hora extraordinária. Segue a Súmula 118 do TST, que corrobora este entendimento:

> SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS
>
> Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Por outro lado, após a reforma trabalhista, deixaram de ser computadas como jornada extraordinária as variações de jornada em que o empregado adentra/permanece dentro da empresa exercendo **atividades particulares** ou quando busca **proteção pessoal** (em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas). Tal disposição celetista[2] contraria o que vinha sendo entendido pelo TST, por meio da então SUM-366.

---

[1] CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[2] ~~SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO~~

~~Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a~~

Abaixo destacamos o §2º do art. 4º que foi inserido na CLT por meio da Lei 13.467/2017:

> CLT, art. 4º, § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, **não será computado** como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação [variações no registro de até 5 minutos e 10 minutos diários], quando o empregado, por escolha própria, **buscar proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou **permanecer nas dependências da empresa** para **exercer atividades particulares**, entre outras:
>
> I - práticas religiosas;
>
> II - descanso;
>
> III - lazer;
>
> IV - estudo;
>
> V - alimentação;
>
> VI - atividades de relacionamento social;
>
> VII - higiene pessoal;
>
> - VIII - troca de roupa ou uniforme, quando **não** houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Exemplo 1: se o empregado combina com seu empregador de chegar 1 hora mais cedo para ficar estudando para concursos públicos no trabalho, antes do início do expediente. Este tempo não será considerado à disposição do empregador (não é computado como jornada).

Exemplo 2: em virtude de um forte temporal, o empregado permanece 30 minutos no local de trabalho (sem prestar serviços) ao final da sua jornada de trabalho usual. Assim, tal período não será computado como jornada de trabalho (e, portanto, o empregado não terá direito a horas extras em relação a ele).

Quanto ao inciso VIII do art. 4º, § 2º, da CLT (troca de roupa ou uniforme), percebam que o tempo despendido na troca de roupa/uniforme deixa de ser computado como jornada extraordinária apenas quando não for obrigatória a referida troca dentro das dependências da empresa. Ou seja, o tempo para troca de uniforme deixa de ser computado como jornada, caso a troca se dê por mera opção do empregado (e não por imposição do empregador).

- - - - -

~~totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc)~~

Por falar em uniforme, destaco que é o empregador quem define o padrão da vestimenta (CLT, art. 456-A).

- - - - -

Abaixo uma comparação com a redação anterior do art. 4º da CLT:

Antes	Depois
CLT, art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.	inalterado
CLT, art. 4º, parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.	CLT, art. 4º, §1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho
-	CLT, art. 4º, § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, **não será computado** como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação [variações no registro de até 5 minutos e 10 minutos diários], quando o empregado, por escolha própria, **buscar proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou **permanecer nas dependências da empresa** para **exercer atividades particulares**, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal;

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

2.1.2. Tempo *in itinere*

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

A CLT, após a Lei 13.467/2017, não mais prevê o cômputo do tempo de deslocamento. Portanto, foi **extinta a hora *in itinere***, qualquer que seja a situação.

Vejam abaixo um comparativo entre os dispositivos após a reforma trabalhista:

Antes	Depois
~~CLT, art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.~~	CLT, art. 58, § 2º 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.

Mas a reforma trabalhista foi além da simples extinção da hora *in itinere*.

Notem que o novo §2º do art. 58 menciona o deslocamento até o local da "efetiva ocupação do posto de trabalho". A partir daí, depreende-se que o tempo de deslocamento da portaria da empresa até o posto de trabalho **não será computado** como jornada de trabalho.

Ou seja, a jornada de trabalho tem **início** no momento em que o empregado chega no seu **efetivo posto de trabalho**.

Assim, pela redação do dispositivo acima, o cartão de ponto começa a ser registrado no local do posto de trabalho. Até então, o entendimento do TST, cristalizado na SUM-429[3], era no sentido de que tal deslocamento seria computado na duração do trabalho caso ultrapasse 10 minutos diários.

2.1.3. Prontidão e sobreaviso

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Os conceitos de prontidão e sobreaviso foram aplicados inicialmente à categoria dos **ferroviários**, tendo em vista as peculiaridades de organização do trabalho no setor.

---

[3] ~~SUM 429. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011~~
~~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 (dez) minutos diários.~~

Posteriormente legislações específicas estenderam o regime de sobreaviso a aeronautas e petroleiros, e também houve extensão do sobreaviso aos eletricitários por meio de entendimento do TST. Seguem abaixo os artigos da CLT respectivos:

> CLT, art. 244, § 2º Considera-se de "**sobre-aviso**" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.
>
> CLT, art. 244, § 3º Considera-se de "**prontidão**" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

À época da elaboração da CLT não existiam aparelhos como BIP, Pager, celular, etc., que podem ser utilizados para manter contato com o empregado casa haja necessidade do comparecimento do mesmo ao local de trabalho.

Quanto à utilização destes aparelhos na relação de trabalho e sua relação com o regime de sobreaviso existe Súmula do TST com entendimento de que o uso de tais equipamentos, **por si só**, **não** caracteriza o sobreaviso.

É de se destacar, também, que o referido verbete foi alterado em 2012:

> SUM-428 SOBREAVISO
>
> O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, “pager” ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.
>
> SUM-428 SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT
>
> I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.
>
> II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A atual redação do item I tem o mesmo sentido da anterior, de modo que **não** basta apenas o uso de meios de comunicação fornecidos pela empresa para que se configure o sobreaviso.

Sobre o instituto do sobreaviso e sua relação com os meios de comunicação é interessante conhecer a lição de Sérgio Pinto Martins[4]:

> "O sobreaviso se caracteriza pelo fato do empregado ficar em sua casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir outros compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais e até o seu lazer. (...) Em razão da evolução dos meios de comunicação, o empregado tanto pode ser chamado pelo telefone ou pelo telégrafo (como ocorria nas estradas de ferro), como também por BIP, "pagers", lap top ligado à empresa, telefone celular, etc. O artigo 244 da CLT[5] foi editado exclusivamente para os ferroviários, pois os últimos meios de comunicação na época ainda não existiam. O Direito do Trabalho passa, assim, a ter de enfrentar essas novas situações para considerar se o empregado está ou não à disposição do empregador, principalmente quanto à liberdade de locomoção do obreiro".

Voltando à Súmula 428, vejamos seu item II:

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

Como frisamos ao comentar o item I, **não** basta que o empregado utilize meio de comunicação da empresa para configurar o sobreaviso: deve haver algum tipo de restrição de locomoção, como o regime de plantão.

Seguem abaixo três julgados cuja leitura ajuda a fixar este entendimento:

> HORAS DE SOBREAVISO. REGIME DE PLANTÃO. USO DE APARELHO CELULAR.
>
> Nos termos da novel Súmula 428, item I, do TST- o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso-. Ocorre que, na hipótese dos autos, a condenação para pagamento das horas de sobreaviso foi fixada em razão de haver prova de que o empregado ficava de plantão desde a sexta-feira de uma semana até a sexta-feira subsequente. (...)

---

[4] MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 340.

[5] CLT, art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.
(...)
§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

(RR - 45400-34.2006.5.09.0072 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012)

HORAS DE SOBREAVISO. USO DE CELULAR.

De acordo com o entendimento desta Corte, o simples uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado não caracteriza o regime de sobreaviso. Entretanto, considera-se em sobreaviso o empregado que é submetido a controle patronal pelos referidos instrumentos, desde que permaneça em regime de plantão ou equivalente. Essa é a dicção da Súmula nº 428 do TST, alterada pelo Tribunal Pleno desta Corte em sessão do dia 14/09/2012. Na presente hipótese, há registro de que o reclamante tenha permanecido em casa, aguardando eventual chamado do empregador. De fato, consta no acórdão regional que - o autor ficava à disposição da ré à noite e em finais de semana, em sua residência, à espera de chamados por telefone celular, para realizar a manutenção em transmissores e antenas da RBS TV (...) que, evidentemente, redundava em tolhimento de sua liberdade de locomoção. (...)

(RR - 7200-44.2009.5.04.0701, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 26/09/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012)

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007 HORAS DE SOBREAVISO - USO DE BIP OU APARELHO CELULAR - SUBMISSÃO À ESCALA DE ATENDIMENTO - SÚMULA Nº 428 DO TST.

O acórdão da Turma, transcrevendo a decisão regional, dispôs que a Corte de origem considerou caracterizado o regime de sobreaviso, amparando-se não apenas na utilização do uso do aparelho celular, mas na constatação, extraída do conjunto probatório, de que o reclamante permanecia, efetivamente, à disposição do empregador fora do horário normal de trabalho, uma vez que estava submetido à escala de atendimento, devendo permanecer pronto para a chamada. (...) Destarte, a condenação do reclamado ao pagamento de horas de sobreaviso não decorreu unicamente da utilização de bip ou celular pelo reclamante, mas do fato de que ele estava submetido a escalas de atendimento. (...).

(E-ED-RR - 3843800-92.2009.5.09.0651, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 23/08/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 07/01/2013)



Por fim, destaco que o **sobreaviso** é um dos temas em que o negociado irá se sobrepor ao legislado (CLT, art. 611-A, VIII).

2.1.4. Tempo residual à disposição do empregador

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Este termo foi cunhado pela jurisprudência para caracterizar pequenos intervalos de tempo nos quais o empregado está adentrando ou saindo do local de trabalho.

Este conceito se relaciona a pequenos intervalos de tempo em que o empregado, em tese, aguarda a marcação do seu ponto.

Exemplo: uma empresa possui 100 (cem) empregados e tem apenas 2 (dois) **Registradores Eletrônicos de Ponto** (**REP**) – o chamado "relógio ponto", onde os empregados registram as entradas e saídas.

Como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), e considerando a prática jurisprudencial, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no ponto do empregado, qual seja:

> CLT, art. 58, § 1º **Não** serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o limite **máximo de dez minutos diários**.

Percebam, então, que a desconsideração do tempo residual somente terá lugar quando as variações de registro não excederem de 05 (cinco) minutos e, além disso, sendo observado o limite máximo diário de 10 (dez) minutos.

Se algum destes requisitos for extrapolado, toda a variação será acrescentada na jornada de trabalho.

Por outro lado, o §2º do art. 4º da CLT, inserido pela reforma trabalhista, excepciona o período de tempo em que o empregado, por escolha própria, buscar **proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer **atividades particulares**, como já havíamos mencionado.

Assim, se o empregado permanece no local de trabalho para tais atividades, este período de tempo não é computado como tempo residual à disposição do empregador, mesmo se extrapolar a tolerância de 5 ou 10 minutos (e, portanto, não será remunerado).

Além disso, antes da reforma trabalhista, já havia sido publicada a Súmula 449 do TST (resultante da conversão da OJ nº 372 da SBDI-1), no sentido de que não mais se pode elastecer a tolerância de 5 minutos em cada trajeto por meio de negociação coletiva. Vejamos:

> SUM-449
>
> A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, **não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos** que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Vejamos uma questão sobre o assunto:

ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

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

Gabarito: **Certa**, conforme comentários anteriores.

A questão abaixo também se relaciona à mesma regra:

FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a possibilidade de uma variação de horário no registro de ponto que não será descontado nem computado como jornada extraordinária. Esta variação de horário possui o limite máximo diário de

(A) seis minutos.

(B) sete minutos.

(C) oito minutos.

(D) dez minutos.

(E) quinze minutos.

O **gabarito**, no caso, é a **alternativa (D)**.

Considerando a regra, imaginemos as seguintes situações práticas de um empregado que labora das 08h00min às 18h00min, com intervalo de almoço das 12h00min às 14h00min:

CARTÃO PONTO					
Dia	**Entrada**	**Saída do intervalo**	**Retorno do intervalo**	**Saída**	**Motivo da variação de horário**
(...)					
Terça-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h01min	cumprimento de ordens
Quarta-feira	07h55min	12h02min	14h01min	18h08min	cumprimento de ordens
Quinta-feira	07h53min	12h01min	13h59min	18h00min	cumprimento de ordens
Sexta-feira	07h59min	11h59min	14h00min	18h20min	atividades particulares
(...)					

Na terça-feira a jornada totalizou 08h03min, e não houve registro excedente de 05 (cinco) minutos, então **não** será o caso de descontar nem computar tempo como jornada extraordinária.

Na quarta-feira a jornada totalizou 08h14min, então deverão ser computados 14min como jornada extraordinária.

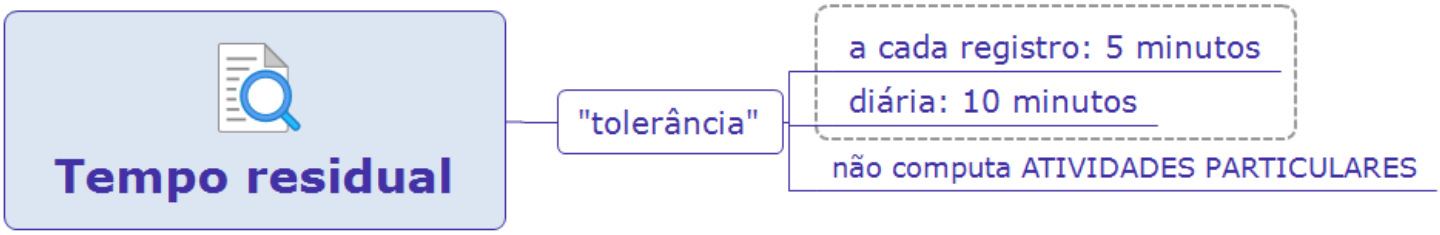
Na quinta-feira a jornada totalizou 08h09min, não ultrapassando os 10min diários. Entretanto, na entrada houve registro que excedeu de 05 (cinco) minutos (a entrada ocorreu às 07h53min), então os 09min devem ser computados como jornada extraordinária.

Ressalte-se que esta regra permite as mais diversas interpretações, então caso haja cobrança em prova será necessário analisar todas as alternativas.

No caso da quinta-feira, por exemplo, há entendimentos no sentido de que deveriam ser registrados com extraordinários os 07 minutos da entrada (aplicação direta da Súmula 366), mas não deveriam ser registrados os outros 02 minutos das demais marcações.

No caso da sexta-feira, por outro lado, a jornada totaliza exatas 08hs, já que os vinte minutos excedentes ao final da jornada se deram para o empregado exercer atividades particulares. Portanto, tal período não será computado como se jornada fosse.

Resumindo os assuntos deste tópico, chegamos no seguinte quadro:



2.2. Modalidades de jornada de trabalho

Após estudarmos as regras gerais sobre a composição da jornada de trabalho, passemos agora à definição do que seja uma jornada normal (padrão) e quais são as jornadas especiais de trabalho.

2.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

A jornada normal de trabalho é de 8 (oito) horas por dia, com fundamento na atual Constituição Federal:

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

Como deve haver repouso semanal (assunto de outro tópico), chega-se ao limite máximo trabalho de 220 horas por mês, pelo seguinte:

Sendo o módulo semanal de 44 horas, respeitado um dia de descanso semanal, restam 6 dias por semana para o trabalho; dividindo-se 44 por 6, temos 7,33h/dia.

7,33h/dia = 7h + 0,33h = 7h + 1/3h = 7h + 20min = 7h20min

Multiplicando 7h20min por 30 dias = 220h (este é o **divisor** do salário, sobre o qual falaremos oportunamente).

Por outro lado, se o empregado laborar **40 horas semanais**, observa-se que seu **divisor será 200**, nos termos da SUM-431 do TST:

> SUM-431
>
> Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a **40 horas semanais** de trabalho, aplica-se o **divisor 200 (duzentos)** para o cálculo do valor do salário-hora.

Há categorias com jornadas diferenciadas, que serão objeto de estudo em tópico específico.

Antes de passar às jornadas especiais, é importante destacar a possibilidade de negociação coletiva a respeito da pactuação da jornada de trabalho.



A respeito desse assunto, o negociado pode se sobrepor ao legislado, porém, a negociação fica limitada à jornada constitucional que acabamos de estudar:

> CLT, Art. 611-A. 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;

2.2.2. Jornadas especiais de trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Diversas categorias possuem jornadas distintas do padrão estudado no tópico anterior. Veremos abaixo os exemplos que possuem vinculação mais estreita com a CLT.

2.2.2.1. Turnos ininterruptos de revezamento

Os turnos ininterruptos de revezamento (TIR) possuíram tratamentos diferenciados ao longo do tempo, e atualmente estão regrados pela Constituição Federal da seguinte forma:

> CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

> (...)
>
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em **turnos ininterruptos de revezamento**, salvo negociação coletiva;

Para caracterização do turno ininterrupto de revezamento não basta que a jornada seja de 06 horas. É imprescindível que haja significativa **alternância de horários de trabalho compreendendo dia e noite**:

> OJ-SDI1-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO
>
> Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de **alternância de turnos**, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à **alternância de horário prejudicial à saúde**, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

> Para a caracterização da alternância de horários é necessário que o empregado labore em períodos alternados que cubram todas as 24 horas do dia?

Resposta: ainda não há definição precisa por parte da doutrina, mas a OJ exposta acima tende a aceitar como alternância os horários que não cubram as 24 horas do dia.

Como explicado por Mauricio Godinho Delgado[6]:

> "(...) enquadra-se no tipo legal em exame o sistema de trabalho que coloque o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena, mês ou período relativamente superior, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as horas da composição dia/noite ou, pelo menos, parte importante das fases diurnas e noturnas. (...) De toda maneira, é evidente que o contato com os diversos horários da noite e do dia há que ser significativo – ainda que não integral -, sob pena de se estender demasiadamente o tipo jurídico destacado pela Constituição."

Exemplo: um empregado que trabalha na câmara fria de um frigorífico, cumprindo horários de trabalho alternados nos dias da semana de 08h00min às 14h00min, 17h00min às 23h00min e 01h00min às 07h00min, de acordo com a necessidade da empresa.

Neste caso, o empregado tem evidentes prejuízos à sua saúde e convívio social, pois tal organização do trabalho afeta seu ritmo biológico (os horários de sono sempre variam) e prejudica sua inserção na sociedade

[6] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho.12 Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 930.

(tem dificuldades para frequentar uma faculdade ou realizar cursos, por exemplo, visto que a alternância de horários não lhe permite acompanhar as turmas).

Caso o empregado laborasse em turno fixo (somente de manhã, somente de tarde ou somente de noite, sem alternância), **não** seria o caso de aplicabilidade das regras atinentes ao turno ininterrupto de revezamento (TIR).

Seguindo adiante no assunto precisamos destacar outro aspecto relevante para fins de prova:

> Se a empresa parar de funcionar um dia por semana (aos domingos, por exemplo) isto prejudica a tipificação do TIR?

Resposta: Não. Parte da doutrina entende que isso seria necessário, mas o TST já possui entendimento quanto ao fato de as interrupções da atividade empresarial não descaracterizarem o regime de turno ininterrupto de revezamento; vejamos o verbete relacionado ao tema:

> OJ-SDI1-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO
>
> Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo **irrelevante** que a atividade da empresa se desenvolva de forma **ininterrupta**.

Outra questão que pode ser exigida em provas:

> Se o empregador concede um intervalo intrajornada (15 minutos para lanche, por exemplo), isso descaracteriza o regime de TIR?

Resposta: Não, visto que o termo "ininterrupto" se refere à alternância dos turnos em si, e não impede que haja intervalo intrajornada (durante o turno) para descanso dos empregados:

> SUM-360 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL
>
> A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, **não** descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

Corrobora o entendimento a posição do Ministro Godinho[7]:

[7] DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 915.

> "(...) a ideia de falta de interrupção dos turnos centra-se na circunstância de que eles se sucedem ao longo das semanas, quinzenas ou meses, de modo a se encadearem para cobrir todas as fases da noite e do dia – não tendo relação com o fracionamento interno de cada turno de trabalho."

Este tema foi exigido no concurso de AFT 2009/2010:

ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão do intervalo para repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para descanso semanal, descaracteriza o sistema de turnos ininterruptos de revezamento previsto na Constituição.

Pelo que estudamos, a alternativa é incorreta.

Continuando no assunto precisamos analisar a viabilidade da existência de turno ininterrupto de revezamento com jornada acima de 06 horas.

Pelo disposto na CF/88 isto é possível, desde que pactuado por meio de **negociação coletiva**:

> CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em **turnos ininterruptos de revezamento**, salvo negociação coletiva;

Deste modo, é permitido que haja turnos de revezamento com jornadas de até 08 horas.

Caso **não** haja tal previsão na negociação coletiva as horas excedentes à 6ª deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Entretanto, se houver previsão no acordo ou convenção, as horas excedentes à 6ª (no caso, a 7ª e 8ª) **não** serão remuneradas como extra:

> SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.
>
> Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento **não** tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

No caso de empregado horista que labore em turnos ininterruptos de revezamento, do mesmo modo caberá o pagamento da hora e seu respectivo adicional caso a jornada seja prorrogada para além da sexta hora.

Este é o entendimento da do seguinte verbete do TST:

> OJ-SDI1-275 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS
>
> Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

Segue abaixo trecho de julgado do TST que corrobora este entendimento:

> "Esta Corte tem reiteradamente decidido que, no caso de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, as horas extras excedentes a sexta diária, devem ser pagas de forma integral, com o respectivo adicional, independentemente de o empregado ser horista ou mensalista, pois a contraprestação remunera apenas as seis primeiras horas trabalhadas".
>
> (RR - 41700-69.2008.5.15.0086, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29/08/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 31/08/2012)

Se houver previsão em negociação coletiva, por exemplo, de jornada de 07 (sete) horas em turnos ininterruptos, haveria o pagamento da 7ª hora, mas **não** caberia o pagamento do adicional (mínimo de 50%) desta hora, pois o sindicato concordou em que a jornada fosse de 07 (sete) horas, ou seja, esta 7ª hora não será extraordinária.

Para encerrar o tópico sobre turnos ininterruptos é necessário comentar a Súmula 110 do TST, que trata dos casos em que não são respeitados o descanso semanal e o intervalo interjornada.

Como veremos durante esta aula, o descanso semanal é de 24 horas consecutivas, enquanto o intervalo entre duas jornadas de trabalho (chamado de intervalo interjornada) é de no mínimo 11 (onze) horas.

Assim, do término de uma jornada do turno ininterrupto até o início da próxima jornada que sucede o descanso semanal deve haver 35 horas de intervalo (24 + 11).

Caso não se respeite esse intervalo de descanso deve haver o pagamento das horas, inclusive com o respectivo adicional:

> SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO
>
> No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Exemplo: a jornada de sábado encerrou-se às 22h00min, e o descanso semanal é domingo. Somando o intervalo interjornada e o descanso semanal, a jornada de segunda-feira somente poderia iniciar às 09h00min.

Segue abaixo a visualização do exemplo na linha do tempo:

Jornada encerrada às 22h00min de sábado	Intervalo interjornada de 11 horas	Descanso semanal de 24 horas	Início da jornada às 08h00min de segunda

Se a jornada de segunda-feira tivesse iniciado às 08h00min, de acordo com a Súmula 110, dever-se-ia pagar 1 (uma) hora como extraordinária, inclusive com o respectivo adicional.

Vejamos uma questão sobre o tema:

CESPE/TRT21 – Técnico Judiciário – Área Judiciária - 2010

Considere que Jacinto esteja sujeito ao turno ininterrupto de revezamento e tenha trabalhado das 16 horas às 22 horas do sábado e retornado ao trabalho na segunda-feira seguinte para cumprir jornada das 6 horas às 12 horas. Nessa situação, Jacinto não tem direito ao pagamento de hora extra.

Alternativa incorreta, pois Jacinto faria jus a 3 horas extras.

Observando nosso quadro, podemos ver que Jacinto somente poderia ter iniciado seu labor na segunda-feira às 09h00min, e como começou antes não foi respeitado o intervalo mínimo.

2.2.2.2. Trabalho intermitente

Como já comentamos em outro momento do curso, intermitente é o contrato de trabalho **escrito** no qual a prestação de serviços **não é contínua**. Nesta modalidade de contrato de trabalho, há alternância de períodos de trabalho e inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregador ou da função do empregado.

Assim, o empregador pactua com o empregado uma remuneração, todavia ela será devida apenas nas situações em que o empregado for convocado a trabalhar.

Tal jornada vinha sendo implantada pelas grandes redes de *fast food*, por meio da chamada "jornada de trabalho móvel e variável", e condenada pelo TST[8], já que

> "sujeito ao arbítrio do empregador, o empregado não pode programar a sua vida profissional, familiar e social, pela falta de certeza do seu horário de trabalho e sua exata remuneração mensal"

Vejam que os **períodos de inatividade** do empregado não são considerados tempo à disposição do empregador. Assim, não se aplicam a tais períodos o disposto no art. 4º da CLT[9].

[8] A exemplo do decidido no RR-9891900-16.2005.5.09.0004.
[9] CLT, art. 4° - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Rememorando o funcionamento desta modalidade contratual:

Surgindo a necessidade, o empregador convoca o empregado para a prestação de serviços. O empregado deve ser convocado com antecedência de, no mínimo, **3 dias** (corridos) e ser informado acerca da jornada de trabalho.

Recebida a convocação, o empregado pode optar por aceitar ou não o chamado. O obreiro tem o prazo de **1 dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se como recusa o silêncio.

Caso aceite e compareça ao local de trabalho, o empregado terá sua jornada de trabalho computada e, portanto, remunerada.

Por outro lado, o **período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador** e, portanto, não haverá remuneração.

> CLT, art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser **celebrado por escrito** e deve conter especificamente o **valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
>
> § 1º O **empregador convocará**, por **qualquer meio** de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias** corridos de antecedência.
>
> § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de **um dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
>
> § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Agora, se o empregado aceita a convocação e, posteriormente, ou o empregado ou o empregador desistem, sem justo motivo, há previsão de pagamento de multa de 50% da remuneração que seria devida:

> CLT, art. 452-A, § 4º **Aceita a oferta** para o comparecimento ao trabalho, a **parte que descumprir**, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, **multa de 50%** (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.
>
> § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Por exemplo: o empregado aceita a convocação do empregador para laborar em determinado período pelo valor contratual de R$ 400,00. Todavia, ao comparecer no local de trabalho, o empregador informa que mudou de ideia e não irá mais precisar dos serviços daquele trabalhador. Neste caso, o empregador deve àquele trabalhador uma multa de 50% do que seria devido (isto é, R$ 200,00). Este valor deve ser pago em 30 dias ao empregado, permitindo-se compensação em igual período.

Sobre a alternância com períodos de inatividade, desconsiderados da jornada de trabalho, o Ministro Godinho relembra que[10]:

> A noção de duração do trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT). A Lei 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.

Assim, interpretando sistematicamente a legislação trabalhista, o Ministro Godinho conclui[11] que o empregado intermitente faz jus a, pelo menos, **o salário mínimo mensal**, mesmo que suas convocações não tenham totalizado tal quantia, pois trata-se de direito constitucional[12]:

> O que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, do que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra, ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador.
>
> Tratando-se, pois, de salário por unidade de obra ou de salário-tarefa, tem o empregado garantido, sem dúvida, o mínimo fixado em lei (salário mínimo legal), em periodicidade mensal.



Por fim, destaco que o **trabalho intermitente** é um dos temas em que o negociado irá se sobrepor ao legislado (CLT, art. 611-A, VIII).

2.2.2.3. Outras jornadas especiais

Iniciaremos o tópico com as disposições relativas aos **bancários**, que possuem previsão de jornada diferenciada na CLT:

> CLT, art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de **6 (seis) horas contínuas** nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

[10] DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. P. 154
[11] DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. P. 155
[12] CF, art. 7°, VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

> § 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um **intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação**.

Pela regra estabelecida os bancários não trabalharão nos sábados e, com isso, o divisor a ser aplicado para a categoria é 180 (6 horas x 30 dias), diferentemente do divisor aplicado em regra que é, como vimos acima, de 220 horas.

Entretanto, nem todos os empregados da categoria serão vinculados à limitação de jornada definida acima, visto que a lei traz a exceção dos ocupantes de funções de gerência, fiscalização, chefia e equivalentes:

> CLT, art. 224, § 2º - As disposições deste artigo **não** se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, **desde que** o valor da gratificação **não** seja inferior a **1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo**.

Além disso, o gerente também não estará sujeito a controle de jornada, desde que cumpridos os requisitos do art. 62 da CLT:

> CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
>
> (...)
>
> II - os gerentes, assim considerados os **exercentes de cargos de gestão**, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.
>
> Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo **acrescido de 40%** (quarenta por cento).

No caso do segmento bancário, a regra do art. 62 se aplicaria ao gerente geral da agência, enquanto a do art. 224 se aplicaria aos gerentes de contas, de relacionamento, etc. Nesta linha o ensinamento de Valentin Carrion[13]:

> "Gerente de agência bancária. Os hábitos contemporâneos permitem distinguir duas espécies de empregados absolutamente distintas, apesar de terem a mesma denominação: de um lado, o gerente titular, ou principal, da agência bancária, com mais poderes de representação, e de decisão, sem fiscalização imediata, a não ser a genérica de regulamentos e normas internas (...), e, de outro lado, um ou vários gerentes de segundo nível, que prestam contas e submissão ao gerente-titular. A CLT acolhe o primeiro, no art.

[13] CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 150-151.

> 62, II, e os segundos, verdadeiros subgerentes, apesar de outra denominação que utilizam, e que estão inseridos, junto com outros cargos de segundo nível, no art. 224, §2º, da CLT."

- - - -

Há também previsão na CLT de regra específica para os **trabalhadores em minas de subsolo**:

> CLT, art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo **não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais**.

O trabalho em subsolo nas atividades de mineração é responsável por uma série de agravos à saúde, que vão desde o choque elétrico até pneumoconiose (doença do pulmão ocasionada pelo contato com sílica livre cristalizada, oriunda da poeira gerada pela extração de minérios).

Dadas as condições de insalubridade da atividade, existe até previsão de redução deste limite máximo:

> CLT, art. 295, parágrafo único - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação da autoridade de que trata este artigo, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.

Além disso, como em alguns empreendimentos a boca da mina (entrada para o subsolo) fica a vários quilômetros da frente de trabalho, a CLT também esclareceu que este tempo de deslocamento deve ser computado:

> CLT, art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

No que tange às **atividades de telefonia**, a CLT também trouxe previsões distintas da regra geral:

> CLT, art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de **telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia**, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Com base nesta previsão legal, o TST estendeu a regra aos empregados que operam telefone de mesa (de empresas em geral):

> SUM-178 TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE
>
> É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT.

Os operadores de **teleatendimento e telemarketing** (atividades recentes, que não existiam quando da publicação da CLT) não possuem restrição legal de sua jornada de trabalho.

Estas pessoas laboram em locais denominados **call centers**, que são ambientes de trabalho nos quais a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

Ainda não há consenso doutrinário sobre a aplicação analógica do artigo 227 da CLT (comentado acima) para as atividades de teleatendimento e telemarketing.

Sobre isto é de notar que havia um verbete do TST, cancelado em 2011, que dispunha ser inaplicável, por analogia, a jornada reduzida do art. 227 a esta categoria:

> OJ-SDI1-273 "TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL
>
> A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.

Frise-se que há disposições específicas sobre intervalos durante a jornada de trabalho dos operadores de teleatendimento e telemarketing na NR 17 (ERGONOMIA), mas este é um assunto a ser tratado no curso de Segurança e Saúde no Trabalho.

Em relação à categoria dos **jornalistas profissionais** a CLT possui seção específica, onde se estipula jornada diferenciada:

> CLT, art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.
>
> CLT, art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

Quanto aos **operadores cinematográficos** a Consolidação define jornada padrão de 06 (seis) horas:

> CLT, art. 234 - A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes **não excederá de seis horas diárias**, assim distribuídas:
>
> a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;
>
> b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

Em relação aos **tripulantes de embarcações** pode-se destacar o artigo 248:

> CLT, art. 248 - Entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.
>
> § 1º - A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora.

Aproveitando o tópico, precisamos comentar também sobre a situação dos trabalhadores contratados a **tempo parcial**.

Nesta modalidade de contratação o empregado tem jornada inferior ao padrão de 08 horas diárias e 44 semanais, com a redução proporcional de seu salário:

> CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda **a trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **vinte e seis horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de **até seis horas** suplementares semanais.
>
> § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Assim, a jornada de um empregado contratado a tempo parcial pode ser, por exemplo, de 05 horas diárias (de segunda a sexta).

O §2º do artigo 58-A abriu a possibilidade de que, mediante negociação coletiva, empregados sujeitos à jornada padrão de 08 horas pudessem ter seu regime de trabalho alterado para **tempo parcial**, mediante a redução proporcional dos salários.

Após a reforma trabalhista, permitiu-se a realização de horas extras pelo trabalhador em tempo parcial, a depender do limite de jornada. Assim, após a reforma há duas situações de trabalhador em regime de tempo parcial:

a) sem prestação de horas extras: limite semanal de **30 horas**
b) com a possibilidade de prestar horas extras: limite semanal de **26 horas**

Neste último caso, as horas extras ficam limitadas a 06 horas suplementares por semana (totalizando, no máximo, 32 horas).

Vejam as alterações:

Antes	Depois
~~CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **vinte e cinco** horas semanais.~~	CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda **a trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares

	semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **vinte e seis horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de **até seis horas** suplementares semanais.
~~CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.~~	CLT, art. 59, § 4º (Revogado)

Corrobora as regras a seguinte questão adaptada, cujo gabarito é a alternativa (E):

FCC/TRT8 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2010 (adaptada)

Solange é empregada da empresa Amor Perfeito, trabalhando como ajudante na elaboração de cestas de café da manhã. Solange é considerada empregada em regime de tempo parcial. Neste caso, a duração da sua jornada de trabalho

(A) poderá ser livremente pactuada entre as partes, desde que não ultrapasse vinte e oito horas semanais, sendo vedada a prestação de horas extras.

(B) não poderá exceder a vinte horas semanais, sendo vedada a prestação de horas extras.

(C) deverá ser obrigatoriamente de vinte e quatro horas semanais.

(D) poderá ser livremente pactuada entre as partes, desde que não ultrapasse dezoito horas semanais, bem como oito horas extras mensais.

(E) não poderá exceder a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de prestação de horas suplementares, limitadas a seis.

Em relação ao trabalhador parcial com jornada inferior a 26 hs semanais, o limite de horas extras semanais é de 6 horas:

> CLT, art. 58-A, § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número **inferior a vinte e seis horas semanais**, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º [adicional HE de 50%], estando também **limitadas a seis horas suplementares semanais**.

Para finalizar o assunto regime de tempo parcial, destaco que a compensação, se for realizada até a semana posterior, pode se dar sem acordo prévio ("diretamente"):

> CLT, art. 58-A, § 5º As **horas suplementares** da jornada de trabalho normal **poderão ser compensadas diretamente** até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

Outras regras sobre o trabalhador em tempo parcial serão estudadas em outros momentos do curso.



ESQUEMATIZANDO

Para facilitar o estudo e a revisão, compilamos o seguinte quadro sobre as jornadas especiais que acabamos de estudar:

ATIVIDADE	LIMITES DA JORNADA ESPECIAL	FUNDAMENTO
Bancários	**6 horas diárias** e **30 horas semanais**	CLT, art. 224
Serviços de telefonia	**6** horas **diárias** e **36** horas **semanais**	CLT, art. 227
Minas de subsolo		CLT, art. 293
Jornalistas profissionais	**5 horas diárias** (prorrogável até 7 horas, por acordo escrito)	CLT, arts. 303-304
Operadores cinematográficos	**6 horas diárias** (5 horas na cabina + 1 hora para limpeza/lubrificação)	CLT, art. 234
Regime de Tempo parcial	**30 horas semanais** (sem HEs) **26 horas semanais** (com possibilidade de HEs)	CLT, art. 58-A

E já que, logo acima, falamos em horas extras, passemos ao próximo assunto da aula, que é justamente a jornada extraordinária.

2.3. Jornada extraordinária

A **jornada extraordinária** (também conhecida como **sobrejornada** ou **horas extraordinárias**) é o lapso temporal em que o empregado permanece laborando após sua jornada padrão (jornada normal).

O limite de horas extraordinárias diárias estabelecido pela CLT é o seguinte:

> CLT, art. 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número **não excedente de duas**, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Atenção para o fato de que, por simples acordo entre empregado e empregador, é possível a realização de horas extraordinárias.

O efeito do acordo de horas suplementares é que cabe ao empregador exigir do empregado a prestação da sobrejornada quando for necessário (*jus variandi* do empregador), não podendo o empregado se recusar a prestar tais horas.

> E se a empresa mantém empregados laborando acima do limite máximo permitido em lei, isso a exime do pagamento das horas extraordinárias excedentes de 2?

Certamente **não**, mas tendo em vista as alegações de que a sobrejornada ilegal não deveria ser remunerada (por ser ilegal) o TST editou Súmula 376:

> SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS
>
> I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias **não** exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

Ainda sobre o acordo escrito é oportuno comentarmos sobre a impossibilidade de **pré-contratação** de horas extraordinárias.

Seria o caso da contratação de profissional bancário cuja jornada padrão diária deva ser de 06 horas, sendo contratado para prestar 08 horas diárias.

> SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS
>
> I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é **nula**. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

Sobre o assunto, lembremos que não se admite a legalidade de condições que prejudiquem o empregado:

> CLT, art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Quanto à **sobrerremuneração** (adicional) da hora extra, vejamos o dispositivo constitucional e as regras celetistas:

> CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, **no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal**;

No mesmo sentido, o §1º do art. 59, com alteração dada pela Lei 13.467, de julho de 2017:

> CLT, art. 59, § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, **50%** (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Também é viável (e bastante comum) que acordos coletivos de trabalho (ACT) e convenções coletivas de trabalho (CCT) prevejam percentuais maiores que 50%.

Nestes casos, deve-se respeitar a previsão da negociação coletiva, mais benéfica à categoria.

> Isto permite concluir que toda hora suplementar será remunerada com o respectivo adicional?

A **resposta** é **negativa**.

No caso de regime de **compensação de horas** haverá a prestação de labor além da jornada padrão, mas, como as horas serão compensadas, não será devido o respectivo adicional.

Nesta linha, segue o ensinamento do Ministro Godinho[14], citando Amauri Mascaro Nascimento:

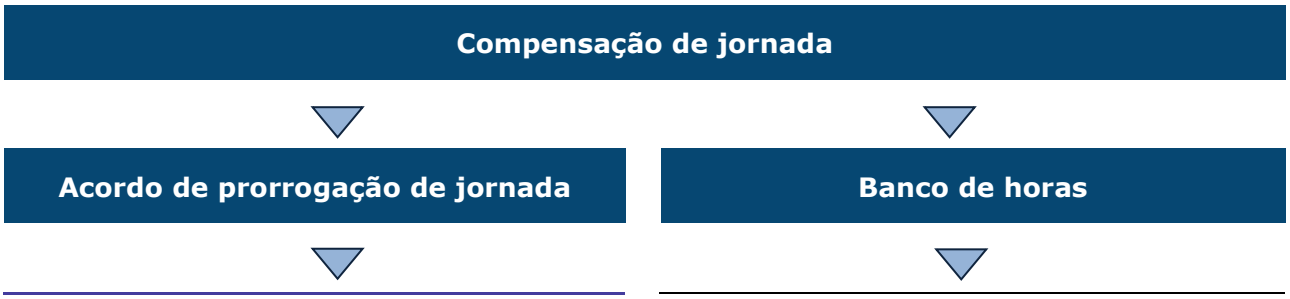
> "A noção de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada. A remuneração do adicional é apenas um efeito comum da sobrejornada, mas não seu elemento componente necessário."

2.3.1. Compensação de jornada

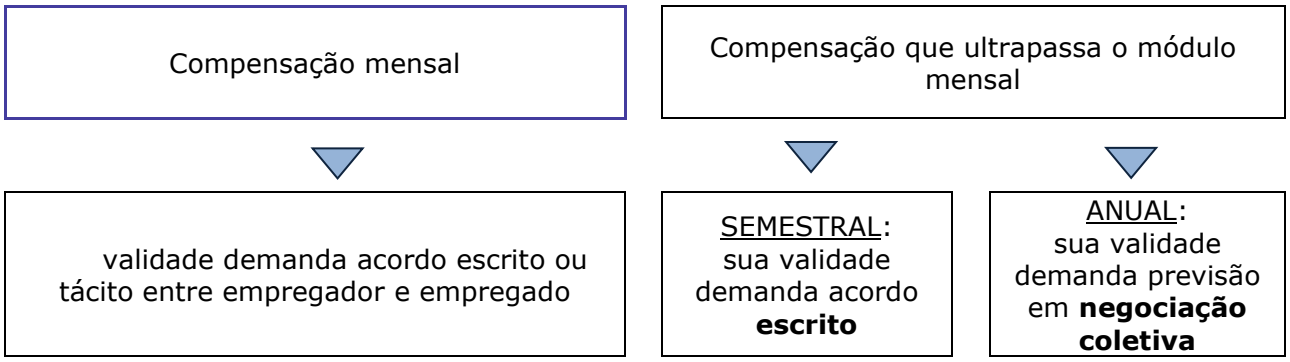
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Falaremos aqui sobre as duas modalidades de compensação de jornada: o acordo de prorrogação de jornada (compensação mensal) e o banco de horas (compensação que ultrapassa o módulo mensal).

As principais diferenças para fins de prova são as seguintes:



[14] DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 936.



Vejamos agora outros aspectos importantes sobre o assunto.

➢ Acordo de prorrogação de jornada

Além de prever a duração normal do trabalho (regra geral) de 08 horas diárias e 44 horas semanais, a CLT prevê a possibilidade de **compensação**, que ocorre quando o empregado trabalha algumas horas a mais em um (ou mais) dia(s) e menos em outro(s):

> CLT, art. 59 - A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Segue abaixo um cartão ponto hipotético, para analisar esta regra:

CARTÃO PONTO				
Dia	**Entrada**	**Saída do intervalo**	**Retorno do intervalo**	**Saída**
Segunda-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h47min
Terça-feira	07h58min	12h02min	14h01min	18h49min
Quarta-feira	07h56min	12h01min	13h59min	18h47min
Quinta-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h50min
Sexta-feira	07h59min	12h03min	14h01min	18h49min
Sábado	-	-	-	-
Domingo	-	-	-	-

Neste caso hipotético (que é bem comum no cotidiano) o empregado trabalhou mais que 08 horas de segunda a sexta, mas não laborou no sábado.

Desconsiderando as pequenas variações no ponto a jornada do empregado foi de 08h48min de segunda a sexta, o que resulta em 44 horas de trabalho no módulo semanal (08h48min x 5 dias).

O resultado disto é que **não** será devido pagamento de adicional de horas extras.

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir:

- ✓ a compensação dentro de até **um mês** (não mais apenas intrassemanal, como vinha entendendo a jurisprudência dominante) e
- ✓ o estabelecimento mediante acordo individual **tácito** ou escrito (até então, a CLT exigia acordo individual escrito)

Vejam abaixo o dispositivo que regula o estabelecimento de tal modalidade:

> CLT, art. 59, § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por **acordo individual**, **tácito ou escrito**, para a compensação no mesmo mês.

Portanto, diferentemente da compensação de jornada por meio de banco de horas, que exige previsão em negociação coletiva (anual) ou acordo escrito (semestral), o **acordo de prorrogação de jornada** pode ser realizado mediante **acordo escrito entre empregado e empregador** ou, até mesmo, **tácito**.

O estabelecimento da compensação de jornada mensal foi cobrado na questão abaixo, correta:

FCC/TRT-RN – Analista Judiciário–Área Judiciária – 2017 (adaptada)

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, desde que a compensação se dê no mesmo mês.

Apesar de a CLT não ter mencionado o acordo verbal, entende-se que ele também será válido, já que, até mesmo, o tácito é aceito.

Criticando a possibilidade de acordo tácito constante do §6º do art. 59, o Ministro Godinho leciona que[15]:

> A interpretação literalista desse novo preceito, entretanto, conduziria à deflagração de profunda insegurança jurídica para o trabalhador no contexto da relação de emprego, além de exacerbar o poder unilateral do empregador nessa relação já fortemente assimétrica. A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica (..) devem conduzir, equilibradamente, à compreensão no sentido da **necessidade**, pelo menos, da **pactuação bilateral escrita** para a validade do mencionado regime compensatório clássico. (grifou-se)

É importante notar que o acordo de prorrogação não se confunde com o banco de horas (tratado a seguir).

[15] DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. P. 129

➢ Banco de horas

Outra possibilidade de compensação de jornada é o **banco de horas**, na qual a compensação extrapola o período de um mês.

O banco de horas atende ao *jus variandi* do empregador, que exigirá mais labor (hora extras) quando haja maior demanda do mercado e, ao revés, quando a produção ficar em ritmo mais lento, poderá dispensar o empregado de alguns dias de trabalho para compensar as horas positivas do banco, tudo isso sem pagamento de horas extraordinárias.

Para a modalidade de banco de horas, a Lei 13.467 (reforma trabalhista) criou a possibilidade de um **banco de horas semestral**, além do banco de horas **anual**, que já existia.

O **banco de horas semestral** pode ser estabelecido por meio de acordo individual escrito (até então, só podia se falar em "banco de horas" por meio de negociação coletiva):

> CLT, art. 59, § 5º O banco de horas de que trata o § 2º[16] deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Assim, a cada semestre esse banco de horas poderia ser renovado diretamente com o empregado, por meio de simples acordo escrito.

Já em relação ao **banco de horas anual**, por força do disposto no §2º do art. 59, a CLT exige o ajuste mediante negociação coletiva, mesmo após a reforma trabalhista:

> CLT, art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no **período máximo de um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de **dez horas diárias**.



Por outro lado, o banco de horas anual é um dos assuntos em que o negociado poderá prevalecer sobre o legislado:

[16] CLT, art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

> CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (..)
>
> II - banco de horas **anual**;

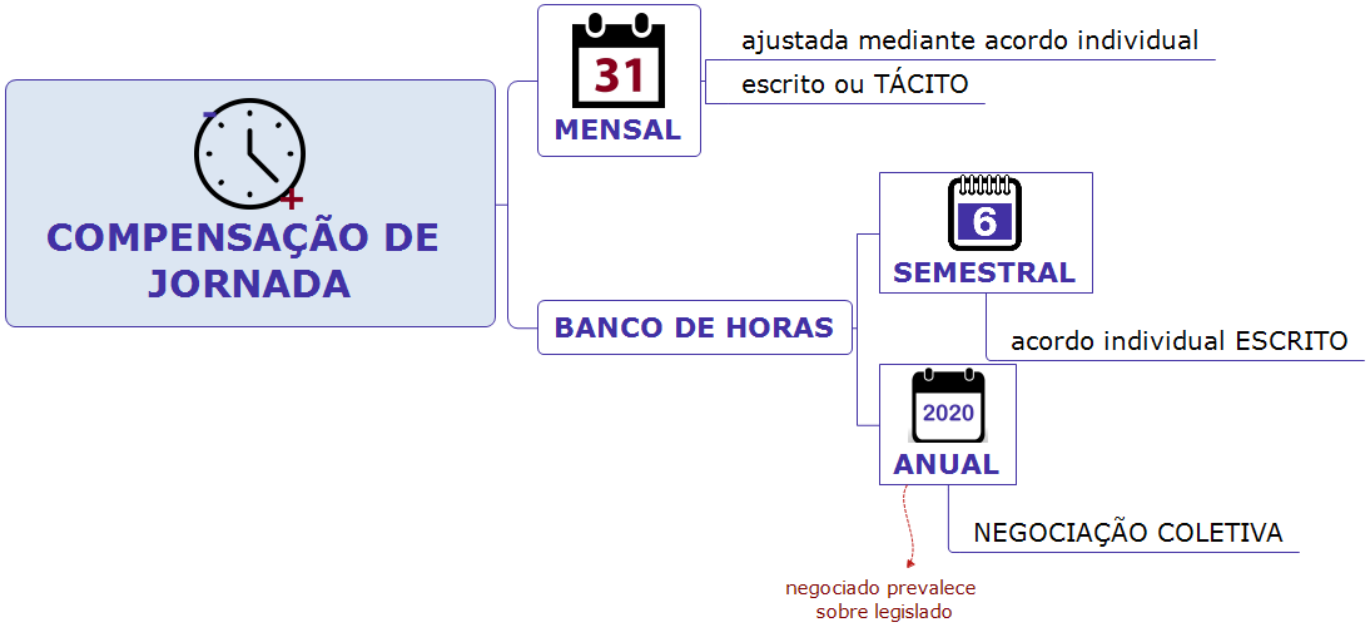
Portanto, em relação ao banco de horas anual, poderiam ser estabelecidas outras regras, ainda que desvantajosas ao trabalhador.

Vejam a questão abaixo, errada:

FCC/TRT-RN – Analista Judiciário–Área Judiciária – 2017 (adaptada)

O banco de horas anual pode ser pactuado por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Segue abaixo um resumo destas modalidades de acordo com a reforma trabalhista:



➢ Demais aspectos sobre compensação de jornada

A Lei 13.467 positivou na CLT entendimento do TST previsto na então SUM-85, III[17]:

> CLT, art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do

[17] SUM-85, III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

> pagamento das horas excedentes à jornada normal diária **se não ultrapassada a duração máxima semanal**, **sendo devido apenas o respectivo adicional**.

Exemplo: um empregado que, sem ter acordado a compensação de jornada com seu empregador, laborou durante 44 horas durante uma semana. Dessas 44 horas, ele laborou 10 horas de segunda a quinta-feira, e mais 4 horas na sexta-feira, totalizando as 44.

Note que, nesse caso, entre segunda e quinta ele laborou 2 horas extras por dia.

> Pergunta: Ele deve receber cada uma dessas horas como extra?

A resposta é **não**, pois, **no total**, ele não extrapolou a jornada pela qual ele é remunerado.

Isto porque o salário do empregado já inclui todas as horas trabalhadas, e, por isso, o não atendimento das exigências legais (acordo individual) implicará pagamento apenas do respectivo adicional.

Nesse caso, por força do art. 59-B acima, ele não deve receber tais horas como extra, mas apenas o adicional de 50% relativo a cada uma delas.

- - - - -

Outra inovação da Lei 13.467 diz respeito ao fato de que a prestação **de horas extras habituais não mais descaracteriza os acordos de compensação de jornada**:

> CLT, art. 59-B, parágrafo único. A prestação de horas extras habituais **não** descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Note que tal disposição é contrária ao que vinha entendendo o TST, por meio da SUM-85, IV[18].

- - - - -

Ressalto, ainda, que para os empregadores **menores de idade**, a compensação de jornada exige previsão em ACT/CCT (diferentemente dos empregados em geral):

> CLT, art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:
>
> I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante **convenção ou acordo coletivo** nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro (...);

[18] ~~SUM-85, 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.~~

- - - - -

Para finalizar este tópico, pergunto:

> O que acontece se o empregado tem o contrato de trabalho rescindido antes de ser "zerado" o saldo de horas a compensar?

Exemplo: o empregado da empresa XPTO Ltda., com banco de horas ajustado com seu empregador, é demitido com um saldo de 20 horas no seu banco.

Neste caso, estas 20 horas deverão ser pagas como horas extras por ocasião da sua rescisão, considerando o valor-hora da remuneração à época da rescisão:

> CLT, art. 59, § 3º Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das **horas extras** não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

➢ Compensação 12 x 36 horas

Com a reforma trabalhista, regulamentou-se em lei a possibilidade da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Assim, a CLT passou a permitir o estabelecimento da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso por meio de ACT/CCT ou, até mesmo, de acordo individual escrito:

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

Vejam que tal dispositivo amplia as possibilidades de estabelecimento da jornada 12x36 que eram mencionadas na SUM-444 do TST[19], a qual exigia lei ou negociação coletiva.

Portanto, de acordo com o art. 59-A da CLT, é permitida a jornada 12x36 estabelecida, inclusive, por meio de acordo individual escrito (e não apenas por meio de ACT/CCT).

Há outros cinco pontos que chamam a atenção acerca desta jornada.

1) Os trabalhadores em escala de 12x36 não têm direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados (contrariando o entendimento fixado anteriormente pelo TST), tampouco em relação aos domingos

---

[19] ~~SUM-444 JORNADA DE TRABALHO. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.~~
~~É valida, em caráter excepcional, a jornada de 12 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.~~

trabalhados. Portanto, se a escala de trabalho recai em um feriado, por exemplo, considera-se que tal labor está naturalmente compensado, já que o empregado teria outras 36hs de descanso na sequência.

2) O segundo ponto importante é que abre-se a possibilidade de que os **intervalos** intrajornada na escala 12x36 **não sejam necessariamente concedidos**. Pela parte final do dispositivo acima, tais intervalos podem ser observados ou, caso não sejam concedidos, serão indenizados.

3) Além disso, tais trabalhadores não têm direito ao recebimento de adicional noturno (ou à redução ficta da hora noturna) pela prorrogação de trabalho noturno, a que se refere o art. 73, §5º, da CLT[20].

Adiante, a literalidade do dispositivo celetista sob comento:

> CLT, art. 59-A, parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo [12x36] abrange os pagamentos devidos pelo **descanso semanal remunerado** e pelo **descanso em feriados**, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

4) Por fim, é possível o estabelecimento de **jornada 12x36** em **atividade insalubre** sem a necessidade de licença prévia do MTb:

> CLT, art. 60, parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia [para prorrogação de jornada em atividades insalubres] as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

5) Aprofundando um pouco mais, vale destacar que, tratando-se da escala 12x36, o TST tem considerado que a **prestação de horas extras habituais** torna inválido tal regime.

Ou seja, diferentemente do que ocorre para os demais regimes de compensação de jornada (para os quais aplica-se o parágrafo único do art. 59-B[21]), no regime de trabalho 12x36 não se admite a prestação de horas extras habituais. Este é o entendimento a que chegou o TST no seguinte julgado:

> a **invalidade do regime 12X36** em decorrência da prestação habitual de horas extraordinárias está em consonância com o entendimento jurisprudencial desta c. Corte. No que diz respeito ao período de 11/11/2017 a 19/06/2018, o art. 59-A, da CLT expressamente registra que "Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, (...) estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (...)". O art. 59-B, parágrafo único, da CLT, indicado como violado pela reclamada, constitui exceção à **regra geral do art. 59/CLT** e **não é**

[20] CLT, art. 73, § 5° Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

[21] CLT, art. 59-B, parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

possível a cumulação de exceções. Por esse motivo, não se aplica ao regime excepcional do art. 59-A da CLT (12 x 36 horas) a regra exceptiva do art. 59-B, parágrafo único, da CLT.

TST-RR1000761-18.2018.5.02.0708, 6ª Turma, rel. Des. Conv. Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 18.9.2019

ESQUEMATIZANDO

Resumindo a regulamentação celetista quando à escala 12x36, temos o seguinte:



Como esta é nossa **aula demonstrativa**, vamos encerrar o assunto por aqui. Em aula própria ao longo do curso, este tema será abordado de forma completa.

QUESTÕES COMENTADAS



Procuradorias

1. CESPE/EBSERH – Advogado – 2018

O tempo despendido para troca de roupa ou uniforme nas dependências da empresa será considerado como hora de trabalho, ainda que não exista a obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

Comentários:

Como não há obrigatoriedade de a troca de roupa ou uniforme ser realizada dentro da empresa, tal período de tempo **não** é considerado tempo à disposição do empregador, nos termos da alteração promovida pela reforma trabalhista:

> CLT, art. 4º, § 2º Por **não se considerar tempo à disposição do empregador**, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação [variações no registro de até 5 minutos e 10 minutos diários], quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (..)
>
> VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Gabarito (E)

2. CESPE/PGM-Fortaleza – Procurador – 2017

Conforme o entendimento do TST, como o empregador não está obrigado por lei a remunerar o trabalho extraordinário prestado por seus gerentes que exerçam cargos de gestão, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado.

Comentários:

Como comentamos, o RSR é devido aos empregados já que fora previsto em outra lei, não na CLT. Além disso, a questão buscou exigir conhecimento da jurisprudência não consolidada do TST, está citada no

Informativo TST nº 149 (TST-E-RR-3453300-61.2008.5.09.0013, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 17.11.2016):

> Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Repouso semanal remunerado e feriados. Não concessão. Pagamento em dobro. Incidência da Súmula nº 146 do TST.
>
> O empregado exercente de cargo de gestão, inserido no art. 62, II, da CLT, tem direito ao gozo do repouso semanal e à folga referente aos feriados com a remuneração correspondente. Assim, caso não usufrua esse direito ou não tenha a oportunidade de compensar a folga na semana seguinte, o empregador deve pagar, em dobro, a remuneração dos dias laborados, nos termos da Súmula nº 146 do TST. O objetivo do art. 62, II, da CLT é excluir a obrigação de o empregador remunerar, como extraordinário, o trabalho prestado pelos ocupantes de cargo de confiança, mas isso não retira do empregado o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado, previsto no art. 7º, XV, da CF.

Gabarito (E)

3. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

( ) A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo inválido, ademais, acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma da CLT.

Comentários:

Gabarito (E), após a reforma trabalhista. A prestação **de horas extras habituais não mais descaracteriza os acordos de compensação de jornada**:

> CLT, art. 59-B, parágrafo único. A prestação de horas extras habituais **não** descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Gabarito (E)

4. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

( ) É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva.

Comentários:

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir a **redução** do intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas mediante negociação coletiva. É a prevalência do "negociado sobre o legislado". Tal

redução, que somente pode se dar por meio de **negociação coletiva**, fica limitada ao mínimo de **30 minutos** de intervalo:

> CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência** sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
>
> (..)
>
> III – **intervalo intrajornada**, respeitado o limite **mínimo de trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;

Por outro lado, não há previsão, nem mesmo após a reforma trabalhista, quanto à **supressão** do intervalo mediante ACT/CCT, o que torna incorreta a proposição.

Gabarito (E)

5. CESPE/PGE-PI – Procurador – 2014 (adaptada)

É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.

Comentários:

Vejam o que diz o seguinte dispositivo celetista a respeito:

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

Gabarito (E)

Magistratura e MPT

6. MPT - Procurador do Trabalho/2020

Pedro foi contratado por uma universidade para lecionar (16) dezesseis horas por semana, às segundas e quintas-feiras, das 19h às 23h. Às terças e sextas-feiras, por sua vez, trabalhava das 07h às 11h. Não houve pactuação, nem coletiva nem individual, para estipular regra distinta acerca das horas fictas ou de qualquer um dos intervalos. Diante dessa narrativa, analise as seguintes assertivas:

I – A Universidade poderá ser autuada pela fiscalização do trabalho por descumprimento de normas atinentes à duração do trabalho.

II – Em reclamação individual, o empregado poderá cobrar apenas 15 minutos de horas extras por semana.

III – Em reclamação individual, o empregado poderá cobrar 7 minutos e 30 segundos de horas extras por dia de trabalho.

IV – Em reclamação individual, o empregado poderá cobrar 6 horas extras e 15 minutos por semana.

Assinale a alternativa CORRETA:

(A) Apenas a assertiva I está correta.

(B) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.

(C) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.

(D) Todas as assertivas estão corretas.

(E) Não respondida.

Comentários:

Questão interessante que cobrou conhecimentos quanto à jornada noturna e aos intervalos interjornadas.

Quanto à **jornada noturna**, percebemos que, durante dois dias na semana (segundas e quintas-feiras), o empregado laborava em período noturno, das 22 às 23 hs. Considerando que a hora noturna possui apenas 52min30seg (CLT, art. 73, §1º), é possível perceber que, em cada um destes dias, o empregado laborava 7min30seg de jornada extraordinária. Isto totaliza 15minutos por semana de jornada extraordinária.

Em outro giro, é possível perceber que a universidade descumpria o **intervalo interjornadas** mínimo de 11 horas consecutivas (CLT, art. 66). Isto porque, às segundas e quintas-feiras, o empregado encerrava a jornada às 23 hs e, no dia seguinte, já retomava o trabalho às 7hs, repousando apenas 8 horas. Portanto, em cada um destes dois dias, o empregado repousava 3 horas aquém do exigido por lei, totalizando 6 horas por semana.

Ante o descumprimento do intervalo interjornadas (8hs em detrimento das 11 hs), é possível perceber que a Universidade poderá ser autuada pela fiscalização do trabalho, de sorte que o **item I** está correto.

Quanto aos demais itens, é possível percebermos que os **itens II** e **III** estão incorretos e o **item IV**, correto. Como visto acima, são devidos **15 minutos** extraordinários, por semana, em razão do labor em período noturno.

Além deste período, a Universidade deve ao empregado mais **6 horas** extras por semana em razão do desrespeito ao intervalo interjornadas mínimo, por força da OJ 355 da SDI-1 do TST:

> OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT

> O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST[22], devendo-se **pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional**.

Portanto, são devidas, a cada semana, 6:15 horas extras.

Gabarito (B)

7. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada)

A respeito das formas de invalidade do contrato de emprego, considerando a doutrina e a jurisprudência prevalentes, julgue o item abaixo:

( ) a contratação do serviço suplementar do trabalhador bancário, seja na admissão ou no curso do contrato, não é considerada nula, logo, não gera efeito pecuniário em razão do princípio da livre autonomia da vontade contratual que determina que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

Comentários:

Pelo contrário. A jurisprudência consigna do TST é pela impossibilidade de **pré-contratação** de horas extraordinárias, conforme se depreende da jurisprudência do TST:

> SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS
>
> I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é **nula**. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

Gabarito (E)

8. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) O regime de sobreaviso é aplicado exclusivamente aos empregados de ferrovias e do setor elétrico.

Comentários:

[22] SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO
No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Item incorreto, já que houve extensão do sobreaviso a outras categorias por meio de leis, construção doutrinária e jurisprudência do TST.

Gabarito (E)

9. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) Encontra-se em regime de prontidão o trabalhador que, por determinação do empregador, aguarda em casa o chamado para o serviço.

Comentários:

Na prontidão, o empregado aguarda na própria empresa a possibilidade de ser chamado (CLT, art. 244, § 3º).

Gabarito (E)

10. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) Para a validade do sistema de compensação de horas conhecido como banco de horas, é necessária a concordância de todos os trabalhadores que dele vão participar ou, então, a existência de norma coletiva.

Comentários:

Para o banco de horas anual, exige-se norma coletiva e, para o semestral, exige-se, ao menos, acordo individual por escrito. Assim, não há que se falar em concordância de todos os trabalhadores de que dele vão participar.

Gabarito (E)

11. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) As horas de sobreaviso e/ou as de prontidão não podem ser compensadas por meio do sistema de banco de horas.

Comentários:

Item incorreto, já que não há proibição legal nesse sentido.

Gabarito (E)

12. MPT – 19° Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

Por acordo individual de trabalho, o empregador poderá instituir a jornada de 8 (oito) horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento.

Comentários:

Nos termos do disposto no art. 7º, XIV, da CF, a ampliação da jornada em TIR deve se dar mediante negociação coletiva.

Gabarito (E)

13. MPT – 14° Concurso para Procurador do Trabalho - 2008

Complete com a opção CORRETA. Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevada a _____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

( ) a) 7 horas

( ) b) 8 horas;

( ) c) 10 horas;

( ) d) 12 horas;

( ) e) não respondida.

Comentários:

Gabarito (A), conforme definido no artigo 304 da CLT:

> CLT, art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.
>
> CLT, art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

Gabarito (A)

Outros cargos

14. FCC/TST – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

Vênus é empregada da empresa Raio de Luar Indústria e Comércio de Embalagens Ltda. que fornece condução para os 30 empregados irem e voltarem da fábrica, descontando do salário dos empregados a quantia de R$ 20,00 mensais, para custos operacionais. A rede de transporte público regular é insuficiente para atender à localidade onde está situada a empresa. Considerando a Lei no 13.467 de 2017, Vênus

(A) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que o fornecimento de transporte pela empregadora é sempre causa ensejadora do direito em questão, ainda que haja cobrança parcial por parte do empregador.

(B) não faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida que, no percurso de ida e volta, não se considera à disposição do empregador, ainda que este forneça a condução.

(C) não faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que há desconto por parte do empregador da quantia de R$ 20,00 mensais, o que indica não ser o fornecimento gratuito, que é requisito essencial para a hipótese.

(D) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que a insuficiência de transporte público regular equipara-se, para os efeitos pretendidos pela legislação, ao local de difícil acesso, ensejando a pertinência do direito em questão.

(E) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que a insuficiência de transporte público regular equipara-se, para os efeitos pretendidos pela legislação, à ausência de transporte público regular, ensejando a pertinência do direito em questão.

Comentários:

O gabarito é a **letra (B)**, segundo a redação atualizada da CLT, art. 58, § 2º.

> CLT, art. 58, § 2º 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.

Gabarito (B)

15. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017 (adaptada)

Ricardo é empregado da empresa Z exercendo as funções de jardineiro. Assim, quando termina a sua jornada de trabalho, se dirige ao vestiário para trocar o uniforme, sendo que, após a troca ele registra a sua saída no cartão de ponto. Neste caso, considerando que a troca de uniforme dentro da empresa não é obrigatória, de acordo com a redação atualizada da CLT

(A) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, incluindo o tempo para troca de uniforme.

(B) o tempo gasto na troca de uniforme não é computado como jornada, ainda que ultrapassados dez minutos diários.

(C) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

(D) três minutos, observado o limite máximo de seis minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

Comentários:

Gabarito (B), de acordo com a novo §2º do art. 4º da CLT:

> CLT, art. 4º, § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, **não será computado** como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação [variações no registro de até 5 minutos e 10 minutos diários], quando o empregado, por escolha própria, **buscar proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou **permanecer nas dependências da empresa** para **exercer atividades particulares**, entre outras:
>
> (..)
>
> VIII - troca de roupa ou uniforme, quando **não** houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Gabarito (B)

16. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017

Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulado do TST,

(A) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 6h.

(B) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 5h.

(C) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para todos os efeitos legais.

(D) é devido o adicional noturno apenas quanto a primeira hora prorrogada, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias.

(E) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias e décimo terceiro salário.

Comentários:

O gabarito é a **letra (C)**, de acordo com o art. 73, § 5º, da CLT e com a SUM-60 do TST:

> SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO
>
> I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

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

Gabarito (C)

17. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Em relação à limitação da jornada de trabalho,

(A) serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

(C) em face do princípio da igualdade, não há distinção entre os funcionários que exercem função operacional e os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial), no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias.

(D) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas diárias, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Comentários:

A **alternativa A** está **incorreta** porque, como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), e considerando a prática jurisprudencial, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no ponto do empregado, qual seja:

> CLT, art. 58, § 1º **Não** serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o limite **máximo de dez minutos diários**.

Portanto, as variações dentro deste limite **não** são consideradas jornada extraordinária, ao contrário do que diz a questão. Ressalto, por outro lado, que tais variações deixam de ser computadas caso o empregado permaneça no local de trabalho para realização de atividades particulares ou para se abrigar, por exemplo.

Por sua vez, a **alternativa B,** correta, pois está de acordo com a nova redação do art. 58, §2º, que exclui a hora *in itinere* do cômputo da jornada de trabalho:

> CLT, art. 58, § 2º 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.

A **alternativa C** está **incorreta** porque os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial) não têm direito ao recebimento de horas extras, caso não seja exercido controle sobre eles:

> CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [Da Duração do Trabalho]:
>
> (..)
>
> II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial[23].

Por fim, a **alternativa D** está **incorreta** porque omitiu a possibilidade de ajuste de horas extras mediante acordo entre empregado e empregador:

> CLT, art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por **acordo individual**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Gabarito (B)

18. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

(A) serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

(C) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de oito horas consecutivas para descanso do trabalhador.

(D) em qualquer trabalho contínuo que não exceder de 6 (seis) horas diárias, mas ultrapassar quatro horas diárias, será obrigatório um intervalo de trinta minutos.

(E) considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

Comentários:

A **letra A**, incorreta, conforme art. 58, §1º, da CLT:

[23] Além do encargo de gestão a CLT também exige a percepção de gratificação de função não inferior a 40%, como estudado anteriormente.

> CLT, art. 58, § 1º **Não** serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o limite **máximo de dez minutos diários**.

A **letra B**, correta, pois está de acordo com a nova redação do art. 58, §2º, que exclui a hora *in itinere* do cômputo da jornada de trabalho:

> CLT, art. 58, § 2º 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.

A **letra C** está incorreta, pois o intervalo interjornadas é de 11 horas.

A **letra D** está errada, pois, nessa hipótese, o intervalo obrigatório é de 15 minutos:

Jornada	Intervalo intrajornada
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Por fim, a **letra E** peca ao citar os limites do horário noturno para o trabalhador urbano, já que este é, na verdade, das 22 hs às 05 hs do dia seguinte.

Gabarito (B)

19. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018 (adaptada)

O trabalho em regime de tempo parcial é considerado aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares.

Comentários:

O **item** está correto, ante a regulamentação do trabalho a tempo parcial pós-reforma trabalhista:

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

Gabarito (C)

20. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2015 (adaptada)

Considerando que Carlito foi contratado como técnico em energia de potência pela empresa Raio de Luz Eletricidade Industrial Ltda., inicialmente para cumprimento de uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, e teve sua jornada validamente alterada para 25 horas na semana, ele

(A) poderá prestar no máximo 5 horas extras por semana, em razão do regime de contratação a tempo parcial.

(B) deverá manifestar perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, sua opção para adoção do regime de tempo parcial.

Comentários:

A **letra A** está incorreta. De acordo com a nova regra, como Carlito labora até 26 horas semanais, ele poderia prestar até 06 horas extras por semana:

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

A **letra (B)**, correta, conforme CLT, art. 58-A, § 2º:

> CLT, art. 58-A, § 2º Para os atuais empregados [isto é, aqueles em regime integral], a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante **opção manifestada perante a empresa**, na **forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva**.

Gabarito (B)

21. FCC/TRT23 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2011

Os digitadores

(A) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(B) não se equiparam aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), tratando-se de categorias distintas com direitos distintos, não havendo qualquer analogia relacionada aos períodos de descanso.

(C) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 5 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(D) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 120 minutos de trabalho consecutivo.

(E) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

Comentários:

O gabarito é a **letra (A)**, conforme Súmula 346 do TST:

> SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT
>
> Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

A atividade de digitação não existia à época da elaboração da CLT, pois não havia a utilização generalizada de computadores. Como esta atividade possui efeitos semelhantes às outras funções citadas na lei (problemas nos tendões em face da repetitividade da tarefa) a Súmula consolida a aplicação analógica do intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho.

Gabarito (A)

Inéditas

22. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

( ) O período de inatividade também será considerado tempo à disposição do empregador, por força do princípio da continuidade da relação de emprego.

Comentários:

O período de inatividade não é computado como jornada de trabalho (ou seja, não é tempo à disposição do empregador):

> CLT, art. 452-A, § 5º O período de inatividade **não** será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Gabarito (E)

23. Daud

À luz da regulamentação celetista acerca do teletrabalho, marque a alternativa correta:

(A) Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, se constituam como trabalho externo.

(B) O comparecimento às dependências do empregador para a realização de quaisquer atividades descaracteriza o regime de teletrabalho.

(C) Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho por determinação do empregador.

(D) Em virtude do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, não poderá ser realizada alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho, ainda que haja mútuo acordo entre as partes.

(E) Não são abrangidos pelo regime celetista da duração do trabalho.

Comentários:

As **alternativas (A)** e **(B)**, incorretas, tendo em vista as regras abaixo:

> CLT, art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, **não** se constituam como trabalho externo.
>
> Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento **não** descaracteriza o regime de teletrabalho.

Por fim, as **alternativas (C)** e **(D)**, incorretas, já que a alteração por determinação do empregador (unilateral) pode se dar, segundo a CLT, apenas no sentido de trazer o empregado para o regime presencial (§2º), sendo que a alteração por acordo mútuo (bilateral) pode ocorrer nos dois sentidos:

> CLT, art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
>
> § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
>
> § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A **letra (E)**, correta, com fundamento no art. 62 da CLT:

> CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [Da Duração do Trabalho]:
>
> (..)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Gabarito (E)

LISTA DE QUESTÕES

Procuradorias

1. CESPE/EBSERH – Advogado – 2018

O tempo despendido para troca de roupa ou uniforme nas dependências da empresa será considerado como hora de trabalho, ainda que não exista a obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

2. CESPE/PGM-Fortaleza – Procurador – 2017

Conforme o entendimento do TST, como o empregador não está obrigado por lei a remunerar o trabalho extraordinário prestado por seus gerentes que exerçam cargos de gestão, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado.

3. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

( ) A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo inválido, ademais, acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma da CLT.

4. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

( ) É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva.

5. CESPE/PGE-PI – Procurador – 2014 (adaptada)

É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.

Magistratura e MPT

6. MPT - Procurador do Trabalho/2020

Pedro foi contratado por uma universidade para lecionar (16) dezesseis horas por semana, às segundas e quintas-feiras, das 19h às 23h. Às terças e sextas-feiras, por sua vez, trabalhava das 07h às 11h. Não houve pactuação, nem coletiva nem individual, para estipular regra distinta acerca das horas fictas ou de qualquer um dos intervalos. Diante dessa narrativa, analise as seguintes assertivas:

I – A Universidade poderá ser autuada pela fiscalização do trabalho por descumprimento de normas atinentes à duração do trabalho.

II – Em reclamação individual, o empregado poderá cobrar apenas 15 minutos de horas extras por semana.

III – Em reclamação individual, o empregado poderá cobrar 7 minutos e 30 segundos de horas extras por dia de trabalho.

IV – Em reclamação individual, o empregado poderá cobrar 6 horas extras e 15 minutos por semana.

Assinale a alternativa CORRETA:

(A) Apenas a assertiva I está correta.

(B) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.

(C) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.

(D) Todas as assertivas estão corretas.

(E) Não respondida.

7. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada)

A respeito das formas de invalidade do contrato de emprego, considerando a doutrina e a jurisprudência prevalentes, julgue o item abaixo:

( ) a contratação do serviço suplementar do trabalhador bancário, seja na admissão ou no curso do contrato, não é considerada nula, logo, não gera efeito pecuniário em razão do princípio da livre autonomia da vontade contratual que determina que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

8. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) O regime de sobreaviso é aplicado exclusivamente aos empregados de ferrovias e do setor elétrico.

9. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) Encontra-se em regime de prontidão o trabalhador que, por determinação do empregador, aguarda em casa o chamado para o serviço.

10. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) Para a validade do sistema de compensação de horas conhecido como banco de horas, é necessária a concordância de todos os trabalhadores que dele vão participar ou, então, a existência de norma coletiva.

11. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

( ) As horas de sobreaviso e/ou as de prontidão não podem ser compensadas por meio do sistema de banco de horas.

12. MPT – 19° Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

Por acordo individual de trabalho, o empregador poderá instituir a jornada de 8 (oito) horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento.

13. MPT – 14° Concurso para Procurador do Trabalho - 2008

Complete com a opção CORRETA. Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevada a _____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

( ) a) 7 horas

( ) b) 8 horas;

( ) c) 10 horas;

( ) d) 12 horas;

( ) e) não respondida.

Outros cargos

14. FCC/TST – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

Vênus é empregada da empresa Raio de Luar Indústria e Comércio de Embalagens Ltda. que fornece condução para os 30 empregados irem e voltarem da fábrica, descontando do salário dos empregados a quantia de R$ 20,00 mensais, para custos operacionais. A rede de transporte público regular é insuficiente para atender à localidade onde está situada a empresa. Considerando a Lei no 13.467 de 2017, Vênus

(A) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que o fornecimento de transporte pela empregadora é sempre causa ensejadora do direito em questão, ainda que haja cobrança parcial por parte do empregador.

(B) não faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida que, no percurso de ida e volta, não se considera à disposição do empregador, ainda que este forneça a condução.

(C) não faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que há desconto por parte do empregador da quantia de R$ 20,00 mensais, o que indica não ser o fornecimento gratuito, que é requisito essencial para a hipótese.

(D) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que a insuficiência de transporte público regular equipara-se, para os efeitos pretendidos pela legislação, ao local de difícil acesso, ensejando a pertinência do direito em questão.

(E) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que a insuficiência de transporte público regular equipara-se, para os efeitos pretendidos pela legislação, à ausência de transporte público regular, ensejando a pertinência do direito em questão.

15. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017 (adaptada)

Ricardo é empregado da empresa Z exercendo as funções de jardineiro. Assim, quando termina a sua jornada de trabalho, se dirige ao vestiário para trocar o uniforme, sendo que, após a troca ele registra a sua saída no cartão de ponto. Neste caso, considerando que a troca de uniforme dentro da empresa não é obrigatória, de acordo com a redação atualizada da CLT

(A) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, incluindo o tempo para troca de uniforme.

(B) o tempo gasto na troca de uniforme não é computado como jornada, ainda que ultrapassados dez minutos diários.

(C) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

(D) três minutos, observado o limite máximo de seis minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

16. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017

Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulado do TST,

(A) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 6h.

(B) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 5h.

(C) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para todos os efeitos legais.

(D) é devido o adicional noturno apenas quanto a primeira hora prorrogada, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias.

(E) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias e décimo terceiro salário.

17. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Em relação à limitação da jornada de trabalho,

(A) serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

(C) em face do princípio da igualdade, não há distinção entre os funcionários que exercem função operacional e os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial), no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias.

(D) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas diárias, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

18. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

(A) serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

(C) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de oito horas consecutivas para descanso do trabalhador.

(D) em qualquer trabalho contínuo que não exceder de 6 (seis) horas diárias, mas ultrapassar quatro horas diárias, será obrigatório um intervalo de trinta minutos.

(E) considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

19. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018 (adaptada)

O trabalho em regime de tempo parcial é considerado aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares.

20. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2015 (adaptada)

Considerando que Carlito foi contratado como técnico em energia de potência pela empresa Raio de Luz Eletricidade Industrial Ltda., inicialmente para cumprimento de uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, e teve sua jornada validamente alterada para 25 horas na semana, ele

(A) poderá prestar no máximo 5 horas extras por semana, em razão do regime de contratação a tempo parcial.

(B) deverá manifestar perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, sua opção para adoção do regime de tempo parcial.

21. FCC/TRT23 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2011

Os digitadores

(A) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(B) não se equiparam aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), tratando-se de categorias distintas com direitos distintos, não havendo qualquer analogia relacionada aos períodos de descanso.

(C) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 5 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(D) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 120 minutos de trabalho consecutivo.

(E) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

Inéditas

22. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

( ) O período de inatividade também será considerado tempo à disposição do empregador, por força do princípio da continuidade da relação de emprego.

23. Daud

À luz da regulamentação celetista acerca do teletrabalho, marque a alternativa correta:

(A) Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, se constituam como trabalho externo.

(B) O comparecimento às dependências do empregador para a realização de quaisquer atividades descaracteriza o regime de teletrabalho.

(C) Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho por determinação do empregador.

(D) Em virtude do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, não poderá ser realizada alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho, ainda que haja mútuo acordo entre as partes.

(E) Não são abrangidos pelo regime celetista da duração do trabalho.

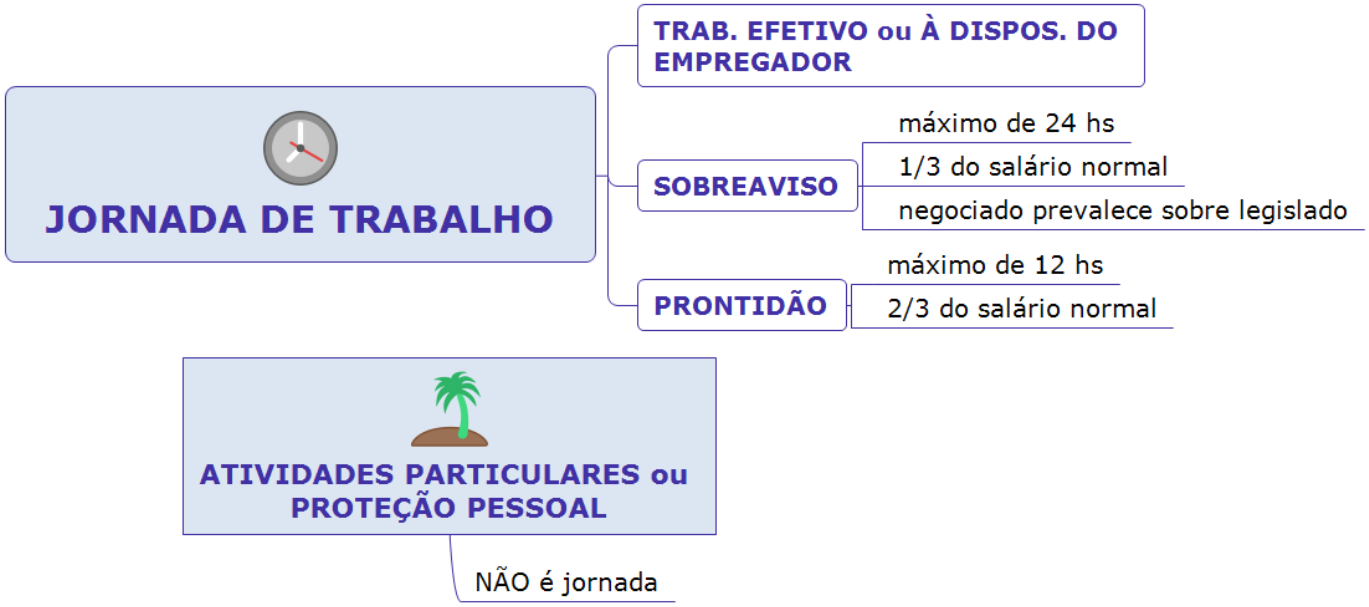
GABARITO

GABARITO

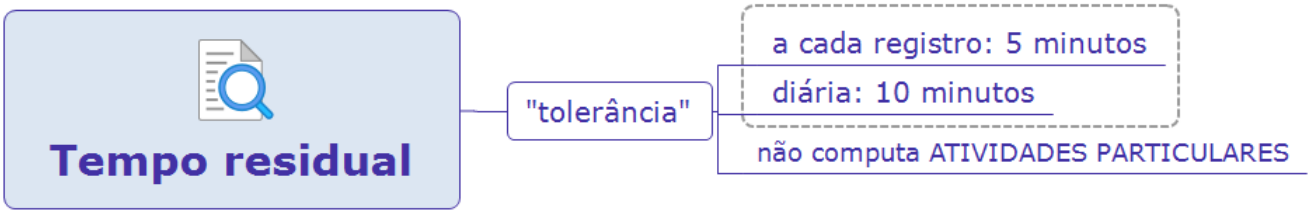
1. E
2. E
3. E
4. E
5. E
6. B
7. E
8. E
9. E
10. E
11. E
12. E
13. A
14. B
15. B
16. C
17. B
18. B
19. C
20. B
21. A
22. E
23. E

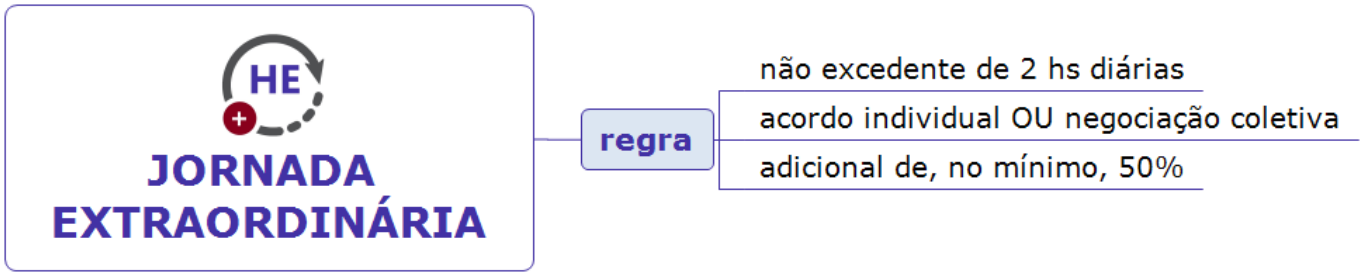
RESUMO

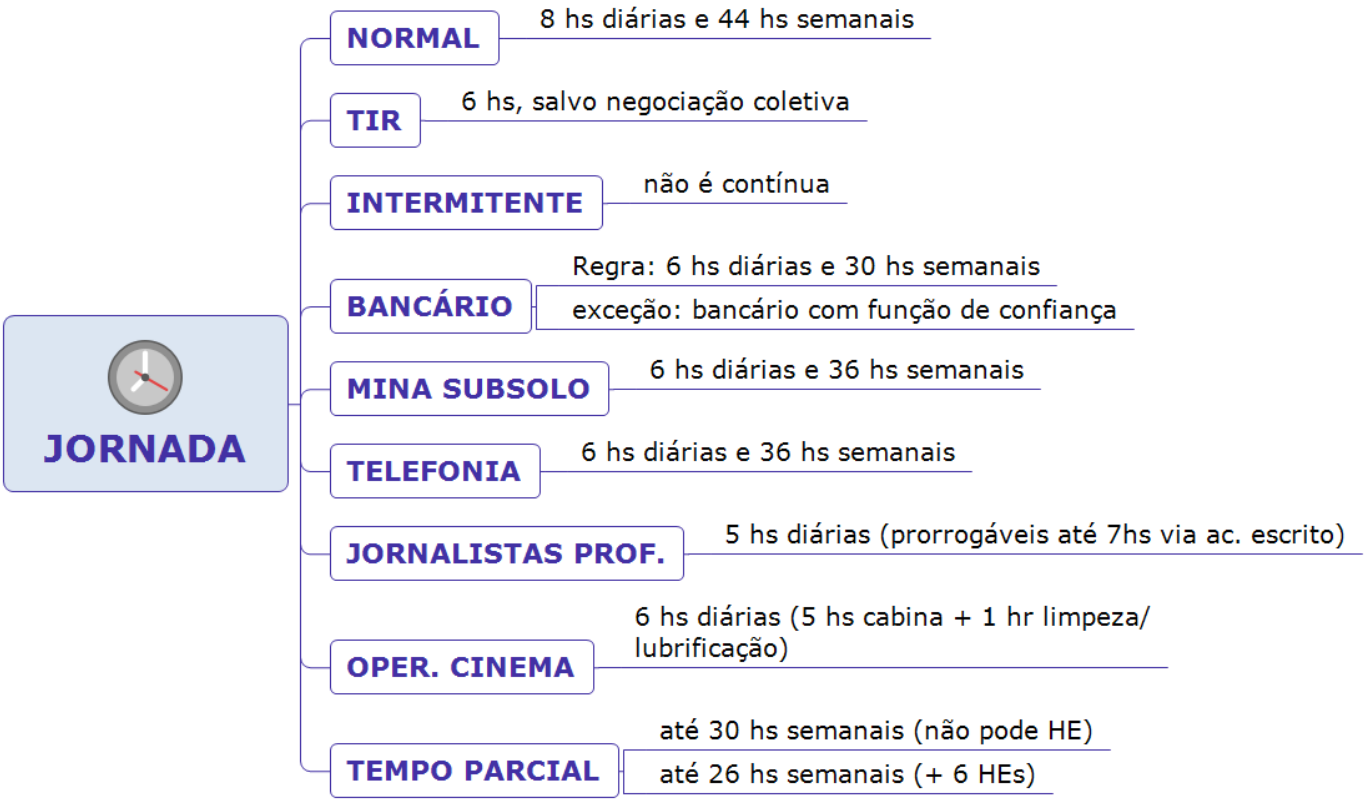
Aspectos gerais



- Segundo a CLT, o tempo gasto no deslocamento da residência do empregado até o local da efetiva ocupação do posto de trabalho: **não** será computado na jornada de trabalho (qualquer que seja o meio de transporte).

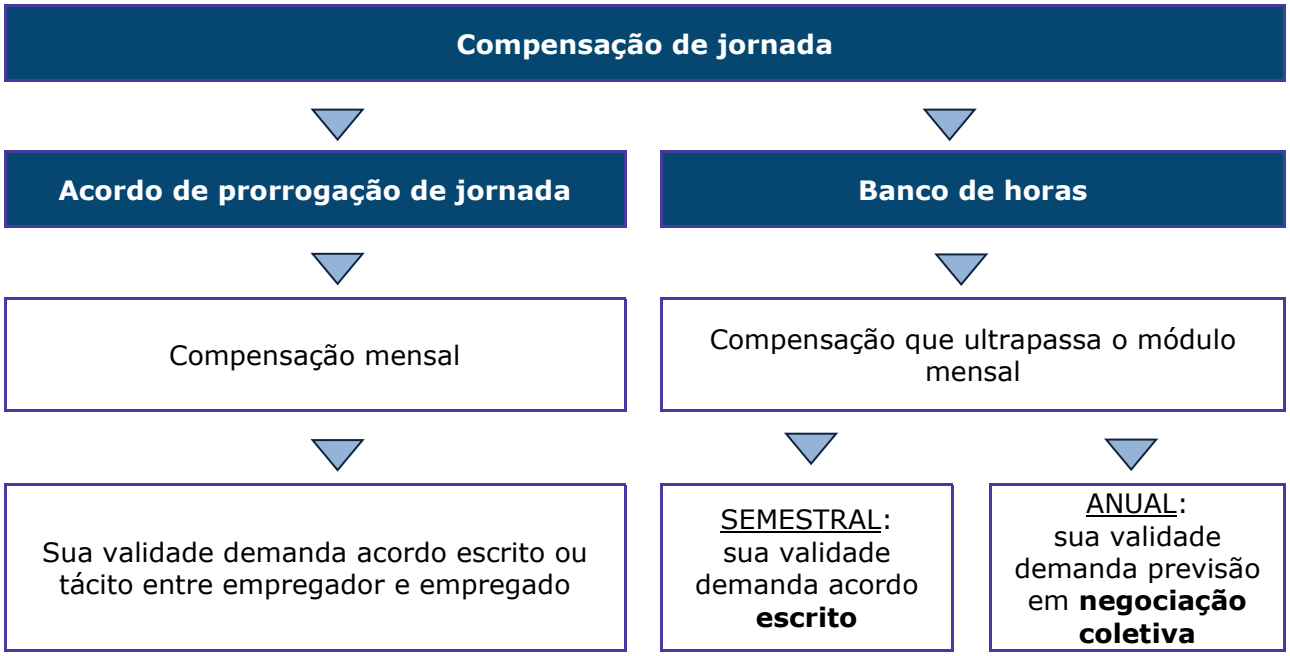





JORNADA
NORMAL
8 hs diárias e 44 hs semanais
TIR
6 hs, salvo negociação coletiva
INTERMITENTE
não é contínua
BANCÁRIO
Regra: 6 hs diárias e 30 hs semanais
exceção: bancário com função de confiança
MINA SUBSOLO
6 hs diárias e 36 hs semanais
TELEFONIA
6 hs diárias e 36 hs semanais
JORNALISTAS PROF.
5 hs diárias (prorrogáveis até 7hs via ac. escrito)
OPER. CINEMA
6 hs diárias (5 hs cabina + 1 hr limpeza/ lubrificação)
TEMPO PARCIAL
até 30 hs semanais (não pode HE)
até 26 hs semanais (+ 6 HEs)


TEMPO PARCIAL
limite semanal
até 26 hs
+ 6 HEs
até 30 hs
férias
mesmo regime dos empregados em geral (duração, efeito das faltas etc)
⚠permitida conversão de parte em pecúnia
alteração de tempo integral p/ parcial
permitida (opção do empregado + negociação coletiva)
compensação de jornada
DIRETAMENTE, até a semana imediatamente posterior

Compensação de jornada



- Não atendimento das exigências legais para compensação de jornada:
  - se **não ultrapassada a duração máxima semanal**: não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, sendo devido apenas o respectivo adicional;
  - se **ultrapassada a duração máxima semanal**: implica o pagamento das horas acrescidas do respectivo adicional.

- A prestação de horas extras habituais **não** descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.



CONCLUSÃO

Pessoal,

O assunto desta aula é bastante importante para as provas de concursos públicos. Várias das regras estudadas foram objeto de alteração pela reforma trabalhista, como destacamos ao longo da aula.

Direito do Trabalho é uma matéria de fácil aprendizado, apesar da grande quantidade de regras e exceções, jurisprudência etc.

Espero que tenham gostado da aula demonstrativa, tanto em termos de conteúdo quanto de estruturação e linguagem, e espero contar com a participação de vocês neste curso.

Grande abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud

https://www.facebook.com/professordaud

LISTA DE LEGISLAÇÃO, SÚMULAS E OJ DO TST RELACIONADOS AO TEMA

Constituição Federal/88

CF,88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

CLT

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

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

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

~~*§ 2o O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.*~~

§ 2º 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.

~~*§ 3º 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.*~~

~~*Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.*~~

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

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

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

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

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

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

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

~~*Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*~~

~~*§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.*~~

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

~~*§ 4o Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.*~~

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

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

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

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

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

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

~~*§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.*~~

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Art. 63 - Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65 - No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

~~*Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (MP 905)*~~

~~*Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados. (MP 905)*~~

~~*§ 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial. (MP 905)*~~

~~*§ 2º Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local. (MP 905)*~~

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

~~*§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*~~

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º - O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de

passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

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

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Art. 74 - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º 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.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo.

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho." (NR)

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

Art. 226 - O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.

Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias.

Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Art. 234 - A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas:

a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;

b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

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

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

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

Art. 248 - Entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º - A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora.

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

Art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

Art. 295 - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Parágrafo único - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação da autoridade de que trata este artigo, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.

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

Art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

Art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

~~*Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas.*~~

Art. 318 - O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição.

Art. 319 - Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

~~*Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.*~~

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinqüenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

TST

SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

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

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

SUM-65 VIGIA

O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno.

~~*SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA*~~

~~*I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.*~~

~~*II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.*~~

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

~~*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.*~~

~~*V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade banco de horas, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.*~~

~~*VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.*~~

~~*SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO*~~

~~*I - O tempo despendido 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.*~~

~~*II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".*~~

~~*III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".*~~

~~*IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.*~~

~~*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.*~~

SUM-112 TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO

O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 11.10.1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 2º, da CLT.

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

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

SUM-119 JORNADA DE TRABALHO

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

SUM-140 VIGIA

É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional.

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

SUM-229 SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

~~*SUM-320 HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO*~~

~~*O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".*~~

SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

SUM-360 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

~~*SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO*~~

~~*Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc)*~~

SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

SUM-428 SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

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

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

~~*SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.*~~

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

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

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

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruídos como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.

SUM-438 INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA.

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

~~*SUM-444 JORNADA DE TRABALHO. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.*~~

~~*É valida, em caráter excepcional, a jornada de 12 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.*~~

SUM-446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT.

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT

SUM-449 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1)

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

OJ-SDI1-60 PORTUÁRIOS. HORA NOTURNA. HORAS EXTRAS. (LEI Nº 4.860/65, ARTS. 4º E 7º, § 5º)

I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.

II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade.

OJ-SDI1-127 HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988

O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988.

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

OJ-SDI1-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO

Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

OJ-SDI1-388 JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO.

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-SDI1-395 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA.

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.

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE:
PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.

1. 

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.

2. 

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).

3. 

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).

4. 

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).

5. 

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).

6. 

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).

7. 

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.

8. 

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.