Estratégia Concursos

Aula 00

Direito do Trabalho p/ TRT 8ª Região(AJ - Área Judiciária/Oficial de Justiça) - 2021 - Pré-Edital

Autor:
Antonio Daud

10 de Fevereiro de 2021

Sumário

1 - Considerações Iniciais 2

Apresentação Pessoal 3

Estrutura das aulas do curso 3

Cronograma 4

2 – Desenvolvimento 6

2.1. Jornada de trabalho 6

2.2. Modalidades de jornada de trabalho 18

Questões Comentadas 27

Lista de Questões 54

Gabarito 64

Resumo 65

Conclusão 68

Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados ao tema 69

1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

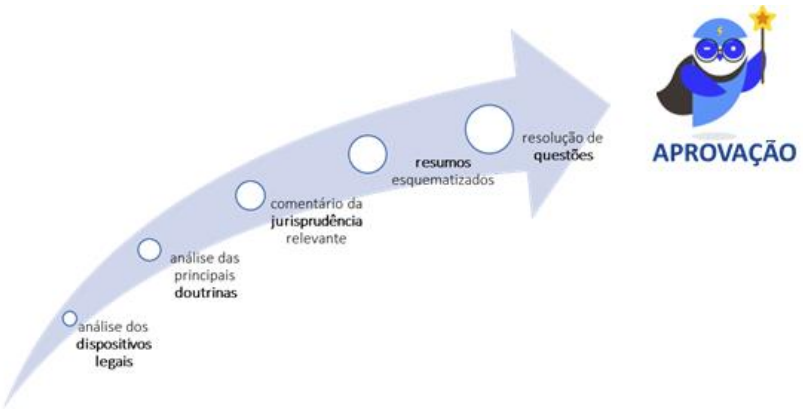
Olá, amigos(as)!

Será um grande prazer podermos auxiliá-los (las) na preparação para o concurso de **Analista Judiciário - Oficial de Justiça do TRT 8ª Região - 2021**. Este curso, como verão a seguir, é composto de **teoria** e centenas de **questões comentadas**!

Um diferencial importante deste curso é, justamente, o seu foco em concursos da área de tribunais. Por este motivo, a esmagadora maioria das questões comentadas é oriunda de concursos de Tribunais, tornando nossa preparação bastante focada!

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 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 (10/02)	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Jornada de Trabalho.
Aula 01 (17/02)	1 Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. 2 Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7.º da CF/88).
Aula 02 (24/02)	3 Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário e trabalho avulso. 4 Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: empregado e empregador; conceito e caracterização; poderes do empregador no contrato de trabalho. 5 Grupo econômico; sucessão de empregadores; responsabilidade solidária.
Aula 03 (03/03)	6 Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. 7 Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi*. 8 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.
Aula 04 (10/03)	9 Rescisão do contrato de trabalho: justas causas; despedida indireta; dispensa arbitrária; culpa recíproca; indenização. 10 Aviso prévio. 11 Estabilidade e garantias provisórias de emprego: formas de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável.
Aula 05 (17/03)	12 Duração do trabalho; jornada de trabalho; períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação; descanso semanal remunerado; trabalho noturno e trabalho extraordinário; sistema de compensação de horas.
Aula 06 (24/03)	13 Salário-mínimo: irredutibilidade e garantia. 15 Salário e remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13° salário. 16 Equiparação salarial; princípio da igualdade de salário; desvio de função.

Aula 07 (31/03)	14 Férias: direito a férias e sua duração; concessão época das férias; remuneração e abono de férias. 18 Prescrição e decadência.
Aula 08 (07/04)	19 Segurança e medicina no trabalho: CIPA; atividades insalubres ou perigosas. 20 Proteção ao trabalho do menor. 21 Proteção ao trabalho da mulher; estabilidade da gestante; licença-maternidade.
Aula 9 (14/04)	22 Direito coletivo do trabalho: convenções e acordos coletivos de trabalho. 24 Comissões de Conciliação Prévia.
Aula 10 (21/04)	17 FGTS.
Aula 11 (28/04)	22 Direito coletivo do trabalho: liberdade sindical (Convenção n.° 87 da OIT); organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada. 23 Direito de greve;

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.

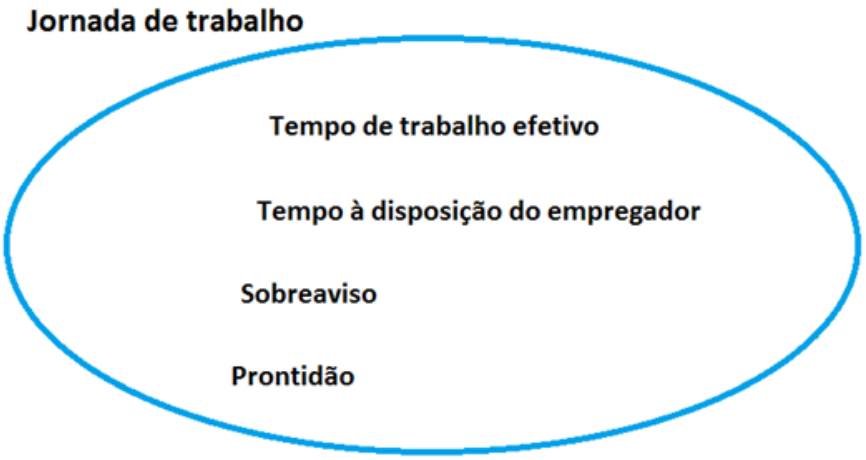
Neste sentido, o artigo 4º da Consolidação das leis do Trabalho (CLT):

> 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.

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:

---

[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.~~

> 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]:

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

> "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. (...)
>
> (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.

[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.

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.

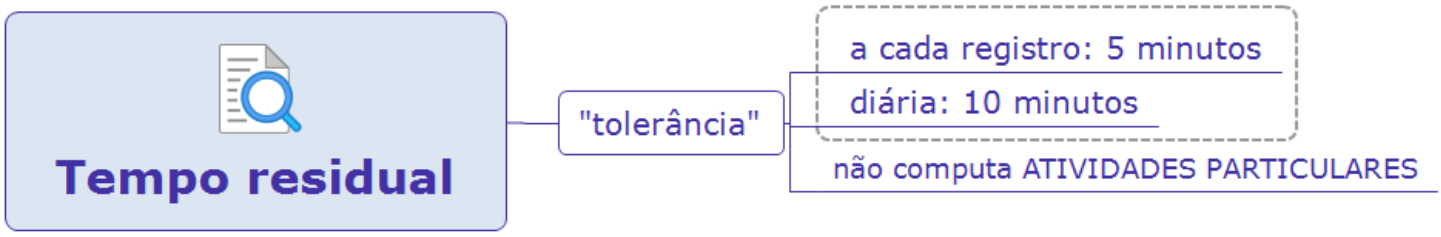
Na quinta-feira a jornada totalizou 08h09min, não ultrapassando os 10min diários. Entretanto, na entrada houve registro que excedeu de 05 (cinco) minutos (a entrada ocorreu às 07h53min), então os 09min devem ser computados como jornada extraordinária.

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

---

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

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]:

> "(...) 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

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

> 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).

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.

---

[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;

QUESTÕES COMENTADAS



Jornada de trabalho normal

1. 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)

2. 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.

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.'

Por fim, a **letra (E)** está 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)

3. FCC/TRT2 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2018

Silvana, estudante de direito, está muito interessada nas modificações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho através da Lei nº 13.467/2017, lendo diariamente todas as notícias de jornais e revistas para debatê-las com o seu pai, grande empresário do ramo alimentício. Assim, ela verificou importantes mudanças relativas ao tempo de deslocamento do empregado até o seu local de trabalho, afirmando ao seu pai que, após a mudança legislativa, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno,

(A) por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, será computado na jornada de trabalho, por ser considerado tempo à disposição do empregador, excetuando-se o tempo despendido caminhando.

(B) caminhando ou por qualquer meio de transporte, exceto o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

(C) caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, será computado na jornada de trabalho, por ser considerado tempo à disposição do empregador.

(D) 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.

(E) por qualquer meio de transporte, exceto o fornecido pelo empregador, será computado na jornada de trabalho, por ser considerado tempo à disposição do empregador, excetuando-se o tempo despendido caminhando.

Comentários:

A questão versou sobre a alteração promovida pela 'reforma trabalhista' quanto à jornada *in itinere*.

Atualmente, não mais se computa o tempo de deslocamento casa-trabalho-casa, qualquer que seja o meio de transporte, inclusive quando o transporte é fornecido pelo empregador:

> 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 (D)

4. FCC/TRT2 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2018

Cândida, Felícia e Gilberto são empregados da empresa "AL". Todos os dias, Cândida, Felícia e Gilberto chegam à empresa aproximadamente quinze minutos antes do início da jornada de trabalho. Durante esse período, Cândida alimenta-se com o seu café da manhã, Felícia estuda para o curso de alemão que está fazendo e Gilberto utiliza o tempo para colocar o uniforme, mesmo não sendo obrigatória a realização da troca na empresa, uma vez que não se sente confortável em usar o uniforme em seu trajeto. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, não se considera tempo à disposição do empregador, NÃO computando, portanto, como período extraordinário, o mencionado tempo gasto por

(A) Cândida para alimentação e Gilberto para troca de roupa, apenas.

(B) Cândida para alimentação e Felícia para estudo, apenas.

(C) Cândida para alimentação, Felícia para estudo e Gilberto para troca de roupa.

(D) Felícia para estudo e Gilberto para troca de roupa, apenas.

(E) Felícia para estudo, apenas.

Comentários:

Em todos os três casos, os empregados realizam **atividades particulares** dentro da empresa.

E, 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 tais atividades particulares, nos termos do art. 4º, §2º, 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:
>
> 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.

Quanto à atividade de Gilberto (troca de uniforme), notem que só é considerada atividade particular em razão da falta de obrigatoriedade de a referida troca ocorrer dentro das dependências da empresa.

Gabarito (C)

5. FCC/TRT-PE – Analista – Área Judiciária – 2018

Em relação ao trabalho noturno,

(A) o direito ao adicional noturno não é assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno, tendo em vista a regulamentação própria e a especificidade do serviço realizado que prevê que este é inerente ao horário de trabalho.

(B) não se aplica a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos ao 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, que é regulado por lei própria.

(C) o adicional noturno pago com habitualidade incorpora-se ao salário do empregado, não podendo deixar de ser pago ainda que o empregado deixe de trabalhar no horário noturno, tratando-se de direito adquirido.

(D) as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, servindo de base de cálculo para o adicional noturno.

(E) o empregado que trabalha em horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, não faz jus ao adicional noturno.

Comentários:

A questão mesclou assuntos desta aula com aula futura do nosso curso, mas não podemos deixar de comentá-la.

A **letra (A)** está incorreta. Muito embora trabalhe majoritariamente em período noturno, o vigia tem direito tanto ao adicional noturno (SUM-140 do TST) quanto à redução ficta da hora noturna (SUM-65):

> SUM-140 VIGIA
>
> É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional.

A **letra (B)**, correta, nos termos da Súmula 112, que consolida o entendimento do TST sobre a **não** aplicabilidade da redução ficta da hora noturna aos petroleiros (os quais são regidos por lei específica):

> 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.

A **letra (C)** está incorreta. É certo que o adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado (SUM-60 do TST). No entanto, uma vez transferido para o período diurno, o empregado perde o direito ao referido adicional, já que se trata de salário condição, consoante estatuído na Súmula 265 do TST:

> SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO
>
> A transferência para o período diurno de trabalho implica a **perda do direito ao adicional noturno**.

A **letra (D)** está incorreta. De fato, as gorjetas integram a remuneração do empregado, entretanto não são computadas na base de cálculo do adicional noturno:

> SUM-354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES
>
> As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, **não** servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Esta súmula será detalhada em outros momentos do curso. Por ora, é interessante saber que o cálculo do adicional noturno não considera as gorjetas.

A **letra (E)**, incorreta, pois aqueles que laboram em horários mistos também fazem jus às regras específicas do labor em horário noturno:

> CLT, art. 73, § 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**.

Gabarito (B)

---

6. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018

No tocante ao trabalho noturno, considere:

I. Joana é empregada urbana da Empresa SEG Ltda., prestando serviços de faxina em escritórios das 22h às 5h do dia seguinte. Neste caso, tem direito ao adicional noturno de 25% sobre a remuneração normal e hora noturna reduzida, equivalente a 52 minutos e trinta segundos.

II. Ivete é empregada rural das Fazendas Leite Bom Ltda. e ordenha as vacas. Para ter direito ao adicional noturno, deve trabalhar entre 20h de um dia e 4h do dia seguinte, com adicional de 25% sobre a remuneração normal de trabalho, sem direito a hora noturna reduzida.

III. Solange prestou serviços na Fábrica LWA Ltda. durante dez anos no período noturno, recebendo adicional noturno. Por motivo de escalonamento de pessoal, Solange concordou em ser transferida para o período diurno, razão pela qual perdeu o direito ao adicional noturno recebido habitualmente por tantos anos.

Está correto o que se afirma em

(A) I, apenas.

(B) I, II e III.

(C) I e III, apenas.

(D) II, apenas.

(E) II e III, apenas.

Comentários:

O **item I**, incorreto, uma vez que o vínculo de Joana segue a regulamentação celetista, possuindo direito ao adicional noturno à razão de **20%**, além da redução ficta da hora noturna (52min30seg):

> CLT, 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**.

O **item II** está de acordo com o que dispõe a Lei do trabalho rural para atividades de pecuária (ordenha de vacas):

> Lei 5.889/1973, art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na **atividade pecuária**.
>
> Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de **25%** (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Reparem que os rurícolas, de um lado, possuem adicional superior ao dos celetistas, mas, de outro, não fazem jus à redução ficta da hora noturna.

O **item III**, correto, na medida em que o adicional noturno é salário condição, de modo que não ofende a irredutibilidade salarial sua supressão em decorrência da transferência para horário diurno:

> SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO
>
> A transferência para o período diurno de trabalho implica a **perda do direito ao adicional noturno**.

Gabarito (E)

7. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018

Considere:

I. 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.

II. Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido ou for concedido de forma parcial, implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

III. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Tendo em vista a Lei no 13.467/2017, que trouxe alterações à Consolidação das Leis do Trabalho, em relação às afirmativas acima é correto afirmar que a reforma trabalhista introduziu o que consta de:

(A) I, apenas.

(B) I e II, apenas.

(C) I e III, apenas.

(D) II e III, apenas.

(E) I, II e III.

Comentários:

Todas as alternativas estão de acordo com regras legais inseridas pela reforma trabalhista.

O item I, 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.

O **item II** está igualmente correto. Reparem que, após a reforma trabalhista, a concessão parcial implica pagamento apenas do período suprimido, sendo que tal parcela terá natureza indenizatória:

> CLT, art. 71, § 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.

O **item III** está correto, consoante estudado em outra aula do curso, nos termos do art. 477-A da CLT, também inserido pela reforma trabalhista:

> CLT, art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Gabarito (E)

8. 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:

A alternativa correta 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)

9. 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:

A **alternativa (B)** está de acordo com o 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)

10. 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:

A **alternativa (C)** está 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)

11. FCC/TRT23 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2016

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

(A) têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras, sendo devido o referido adicional em sua integralidade.

(B) não têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras.

(C) têm direito ao pagamento apenas da 7a hora como extra.

(D) têm direito ao pagamento apenas da 8a hora como extra.

(E) têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras, sendo devido apenas 50% do referido adicional.

Comentários:

A questão cobrou o conhecimento da SUM-423 do TST:

> 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.

Gabarito (B)

---

12. CESPE/TRT8 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2016 (adaptada)

Acerca da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

(A) é facultado ao empregador reduzir unilateralmente a jornada de trabalho.

(B) Não se admite pagamento diferenciado de salário a empregados com a mesma função, e jornadas de trabalho distintas.

(C) Mesmo que previsto em contrato, a jornada de trabalho do empregado privado não poderá exceder as oito horas diárias.

(D) Mesmo que o empregador forneça a condução, o tempo de deslocamento até o local de trabalho não será contado como período de expediente.

(E) São admitidas variações de até trinta minutos no registro de ponto, sem prejuízo ao salário e ao pagamento de horas extras, observado o limite diário de quarenta e cinco minutos.

Comentários:

A **alternativa (A)** está **incorreta**, já que não há previsão para redução unilateral da jornada de trabalho.

A **alternativa (B)** está **incorreta**, já que, por exemplo, no caso de jornada de trabalho noturna, haverá, por força da CF e da CLT, o pagamento de um adicional. Caso os trabalhadores noturnos tenham a mesma função dos diurnos, eles irão receber a mais que estes.

A **alternativa (C)** está **incorreta**. É possível haver compensação de jornada e esta extrapolar as 8 horas diárias. É possível, também, no caso dos empregados citados no art. 62 da CLT (desempenham atividade externa e gerentes), que a jornada extrapole as 8 horas diárias, mas, como não é mensurada, nem se registre isto. É possível, em alguns casos, a jornada de 12 horas de trabalho (por 36 de descanso). E é possível, ainda, a realização de horas extras, de modo que a jornada irá ultrapassar as 8 horas diárias.

A **alternativa (D)** está correta, já que a reforma trabalhista excluiu a jornada *in itinere*, segundo a nova redação do art. 58, § 2º, da CLT.

A **alternativa (E)** está **incorreta**, pois, conforme o art. 58, § 1º, da CLT, as variações, para não serem computadas, devem ser de até 5 minutos e, no dia, de 10 minutos:

> 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**.

Gabarito (D)

---

13. 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[13].

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)

14. 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 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.

(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.

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

(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:

> 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)

15. FCC/TRT2 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2014

O conceito de turnos ininterruptos de revezamento diz respeito ao tipo de jornada a que se submete o empregado, caracterizando-se pela alternância periódica de horários em que a referida jornada é prestada. Visando compensar os prejuízos ao trabalhador decorrente dessa modalidade de jornada, o constituinte estabeleceu jornada especial de trabalho de

(A) seis horas diárias em uma semana e oito horas diárias na outra semana, de forma alternada.

(B) oito horas diárias e quarenta horas semanais.

(C) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.

(D) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.

(E) seis horas diárias e trinta horas semanais.

Comentários:

Questão sem grandes dificuldades, cobrando a literalidade dos dispositivos constitucionais relacionados ao trabalhador.

Segundo o art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores (urbanos e rurais):

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

Gabarito (C)

16. FCC/TRT18 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

Em relação à duração do trabalho, aos períodos de descanso e ao trabalho noturno, conforme legislação trabalhista aplicável, é correto afirmar:

(A) A hora do trabalho noturno para o trabalho realizado nas cidades será computada como de 50 minutos.

(B) As variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.

(C) O intervalo mínimo para refeição e descanso será de dez minutos quando o trabalho for executado entre duas horas e até seis horas diárias.

(D) O horário noturno para o trabalhador urbano é aquele executado entre as vinte e quatro horas de um dia e seis horas do dia seguinte.

(E) A duração normal do trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Comentários:

A **alternativa (A)** trata da **hora ficta noturna**, que é de 52º30', de acordo com a previsão celetista:

> CLT, art. 73, § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de **52 minutos e 30 segundos**.

O adicional mínimo de hora noturna (para urbanos) é de 20%, sendo esta **das 22h00min às 05h00min**:

> CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal[14], 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.

> CLT, art. 73, § 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.

Quanto ao intervalo intrajornada, temos:

> 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.
>
> § 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.

Quanto às variações de horário no cartão de ponto:

> 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**.

Por fim a **assertiva (E)** consiste na literalidade do inciso XIII do art. 7º da CF/88.

Gabarito (E)

---

17. FCC/TRT12 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

Analisando as normas da legislação trabalhista quanto à duração do trabalho, jornadas de trabalho e períodos de descanso,

(A) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação e a redução de jornada.

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

(C) entre duas jornadas de trabalho diário haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, além de um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos.

---

[14] Restrição não recepcionada pela CF/88.

(D) a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de quatro, mediante acordo escrito, individual ou coletivo.

(E) em qualquer trabalho contínuo cuja duração ultrapassar de quatro horas e não exceder de seis horas ao dia, será obrigatório um intervalo de vinte minutos para refeição e descanso.

Comentários:

A **alternativa (A)** está **incorreta** porque o módulo semanal dos empregados celetistas é de 44 horas (e não de 40):

> 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;

Já a **alternativa (B)** distorceu a redação do art. 58, § 1º, da CLT:

> 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 (C)**, correta, conforme previsões da CLT e CF/88:

> CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
>
> CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
>
> XV - **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;

A **alternativa (D)** está **incorreta** porque o limite máximo da sobrejornada é de 2 horas (e não 4):

> 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.

A **alternativa (E) errou** ao sugerir que o intervalo, no caso, seria de 20 minutos:

> 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.
>
> § 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.

Gabarito (C)

---

18. FCC/TRT12 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

As normas trabalhistas regulamentam o trabalho noturno e as horas extraordinárias. Segundo tais normas,

(A) a hora do trabalho noturno para o trabalhador urbano será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

(B) a remuneração da hora extraordinária ou suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

(C) os gerentes que exercem cargos de gestão, bem como os diretores e chefes de departamento ou filial também estão sujeitos ao regime de duração do trabalho, recebendo pelo trabalho extraordinário superior a 10 horas por dia.

(D) o trabalho noturno urbano será considerado como aquele que é executado entre às vinte e três horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

(E) o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Comentários:

A **letra (A)** está correta, na medida em que trouxe corretamente a regra da hora ficta noturna:

> CLT, art. 73, § 1º A **hora do trabalho noturno** será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

A **alternativa (B)** está **incorreta** porque o adicional de hora extra é de no mínimo 50%:

> 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;

A **alternativa (C)** está **incorreta** porque, em regra, os gerentes não são abrangidos pelo controle de jornada:

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

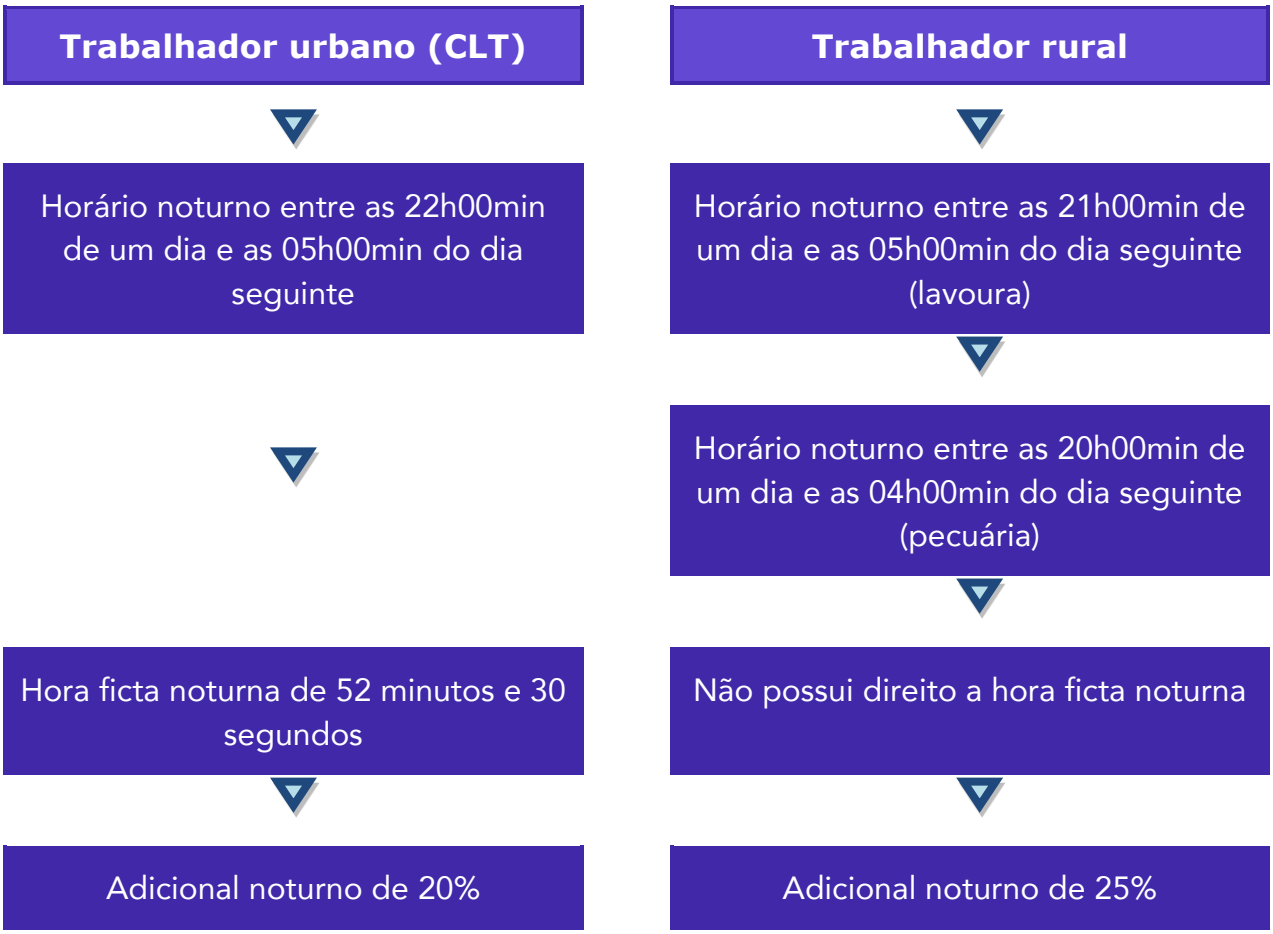
> (..)
>
> II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial[15].

O mencionado capítulo da CLT (Capítulo II - Da Duração do Trabalho) trata da jornada de trabalho, descanso intrajornada, descanso interjornadas e trabalho noturno.

As incorreções das **alternativas (D)** e **(E)** são comentadas abaixo.

Na CLT estipulou-se o percentual mínimo de **20%** para o adicional noturno, e para os rurícolas a Lei 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural) estipulou o percentual de **25%**.

Quanto aos horários, de fato as regras para o rural também são diferentes. Abaixo um esquema que consolida as previsões normativas:



Gabarito (A)

---

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

19. FCC/TRT1 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

Conforme normas legais vigentes, o adicional

(A) noturno equivale a vinte por cento, no mínimo, sobre o valor do salário mínimo.

(B) de horas extras equivale a vinte e cinco por cento sobre o valor da hora normal, de acordo com a Constituição Federal.

(C) de horas extras incorpora-se ao salário após um ano de pagamento habitual, de acordo com a Constituição Federal.

(D) noturno equivale a cinquenta por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

(E) noturno equivale a vinte por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

Comentários:

O percentual do adicional noturno para os empregados celetistas é definido no próprio texto da CLT:

> CLT, art. 73. (...), 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.

A Lei do Trabalho Rural, por sua vez, estipulou adicional mínimo de **25%** para os rurícolas, mas a questão não entrou neste mérito.

Gabarito (E)

20. FCC/TRT11 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2012

De acordo com previsão da Constituição Federal brasileira e da CLT, em relação à duração do trabalho é correto afirmar que

(A) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, não sendo facultada a compensação de horários.

(B) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 48 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários.

(C) será considerado trabalho noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

(D) será considerado horário noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 21 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte.

(E) para a jornada diária de trabalho contínuo superior a 4 horas e não excedente a 6 horas o intervalo obrigatório será de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

Comentários:

As **alternativas (A)** e **(B)** estão **incorretas** porque o módulo semanal padrão é de 44 horas, conforme definido em nossa 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;

Já a **letra (C)** está correta, com fundamento no artigo 73, § 2º da CLT:

> CLT, art. 73, § 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.

Na **alternativa (D)** sugeriu-se horário noturno inexistente. As regras para o horário noturno no meio rural são diferenciadas. Vamos relembrar a diferenciação que existe entre o que se considera noturno de acordo com o trabalhador ser urbano (regido pela CLT) ou rural:

> Lei 5.889/73, art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Já a **alternativa (E)** está **incorreta** porque o intervalo intrajornada, no caso citado, é de 15 minutos. Relembrando:

> 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.
>
> § 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.

Gabarito (C)

Jornadas especiais de trabalho

21. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2018

Considere as seguintes hipóteses:

I. Trabalho de 28 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

II. Trabalho de 30 horas semanais, com a possibilidade de horas suplementares semanais.

III. Trabalho de 25 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

IV. Trabalho de 27 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, consideram-se trabalho em regime de tempo parcial aqueles indicados APENAS em

(A) III e IV.

(B) I e II.

(C) I e III.

(D) I, II e IV.

(E) II, III e IV.

Comentários:

Esta questão foi praticamente interdisciplinar, mesclando Direito do Trabalho com Raciocínio Lógico =)

Analisando atentamente as quatro proposições, percebe-se que os **itens I** e **III** satisfazem os dois limites para o trabalho a tempo parcial, previstos no *caput* do art. 58-A abaixo:

> 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 situação do **item II** não pode ser considerada trabalho a tempo parcial. Se, por um lado, obedece ao limite de 30 hs semanais, por outro, afirma que o empregado presta horas extras, o que não se coaduna com a limitação transcrita acima.

Da mesma forma, a hipótese do **item IV** não pode ser considerada tempo parcial, na medida em que também há prestação de horas extras, sendo que a jornada regular supera 26 hs semanais.

Conclusão: para se considerar trabalho a tempo parcial e possibilitar a prestação de horas extras, a jornada semanal teria que obedecer ao limite máximo de 26 hs.

Gabarito (C)

22. FCC/TRT15 – Analista – Área Judiciária - 2018

Robson foi contratado pela empresa International Meal do Brasil Ltda. em regime de trabalho de tempo parcial, com duração de 20 horas semanais. Durante os últimos seis meses de trabalho, Robson fez 6 horas extras semanais. Robson requereu a seu empregador, 15 dias antes do término do período aquisitivo, a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, o que foi recusado pelo empregador, sob a alegação de ser incabível o abono de férias nos contratos de trabalho em regime de tempo parcial. Em relação a essa situação,

(A) Robson não poderia ter feito horas extras, tendo em vista que as mesmas são vedadas nessa modalidade de contratação.

(B) as horas extras somente poderiam ter sido prestadas se a jornada semanal fosse de 26 horas.

(C) as horas extras deverão ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal, não havendo nessa modalidade de contratação a possibilidade de compensação.

(D) o abono de férias somente pode ser concedido, a requerimento do empregado, quando as férias tiverem duração de trinta dias, o que não ocorre no regime de trabalho de tempo parcial.

(E) é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Comentários:

A questão versa sobre a regulamentação do trabalho a tempo parcial, alterada pela reforma trabalhista. Relembro que, perfazendo jornada semanal inferior a 26 hs, Robson poderá sim prestar horas extras, até o limite de seis por semana.

No que tange às férias, o trabalhador a tempo parcial passou a ter direito ao abono pecuniário (conversão de parte das férias em pecúnia):

> Art. 58-A, § 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.

Além disso, deverá requerê-lo em até 15 dias antes do término do período aquisitivo:

> CLT, art. 143, § 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

Em relação à **letra (C)**, reparem que as horas laboradas em sobrejornada poderão sim ser compensadas (até a semana imediatamente posterior) ou resultarem em pagamento como hora extra (adicional de 50%, no mínimo):

> 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**.

Gabarito (E)

23. FCC/TRT-RN – Técnico Administrativo - 2017

No tocante ao trabalho em regime de tempo parcial e de acordo com as alterações introduzidas pela Lei no 13.467/2017, considere:

I. Entende-se por trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

II. Pode haver a prestação de horas extras neste regime desde que a duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

III. Não é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

IV. 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.

Está correto o que consta APENAS em

(A) I e III.

(B) I, III e IV.

(C) II, III e IV.

(D) II e IV.

(E) I, II e IV.

Comentários:

O **item I** foi dado como correto pela Banca, tendo em vista uma das possibilidades de jornada a tempo parcial (30 hs/semana sem horas extras):

> 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.

O **item II**, correto, pois aborda a possibilidade de prestação de horas extras por parte do trabalhador a tempo parcial:

> 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.

O **item III** está incorreto. Com a 'reforma trabalhista', passou a ser possível a conversão em pecúnia de parte das férias do trabalhador a tempo parcial:

> CLT, art. 58-A, § 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.

O **item IV**, correto, pois retrata corretamente o regramento quanto à compensação de jornada do trabalhador a tempo parcial:

> 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.

Gabarito (E)

24. CESPE/TRT-7 – Técnico Judiciário - 2017

A respeito do trabalho noturno para trabalhadores urbanos, julgue os itens a seguir.

I. Considera-se trabalho noturno aquele executado entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.

II. A hora de trabalho noturno equivale a cinquenta e dois minutos.

III. A remuneração da hora noturna trabalhada será acrescida de, pelos menos, 20% da hora diurna.

Assinale a opção correta.

A) Apenas os itens I e II estão certos.

B) Apenas os itens I e III estão certos.

C) Apenas os itens II e III estão certos.

D) Todos os itens estão certos.

Comentários:

O item I, correto, já que, em se tratando de trabalhador urbano, a CLT estabeleceu como noturno o período entre 22h00min e 05h00min:

> CLT, art. 73, § 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.

O item II, incorreto, pois a hora ficta noturna representa 52min30seg, de acordo com o § 1º do artigo 73:

> CLT, art. 73, § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

O item III, correto, uma vez que o adicional noturno foi fixado pela CLT nos termos abaixo:

> CLT, 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**.

Gabarito (B)

25. 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)**, por sua vez, está de acordo com o disposto na 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)

26. 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:

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) o TST consolidou entendimento pela aplicação analógica do intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho.

> 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.

Gabarito (A)

LISTA DE QUESTÕES

Jornada de trabalho normal

1. 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.

2. 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.

3. FCC/TRT2 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2018

Silvana, estudante de direito, está muito interessada nas modificações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho através da Lei nº 13.467/2017, lendo diariamente todas as notícias de jornais e revistas para debatê-las com o seu pai, grande empresário do ramo alimentício. Assim, ela verificou importantes mudanças relativas ao tempo de deslocamento do empregado até o seu local de trabalho, afirmando ao seu pai que, após a mudança legislativa, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno,

(A) por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, será computado na jornada de trabalho, por ser considerado tempo à disposição do empregador, excetuando-se o tempo despendido caminhando.

(B) caminhando ou por qualquer meio de transporte, exceto o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

(C) caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, será computado na jornada de trabalho, por ser considerado tempo à disposição do empregador.

(D) 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.

(E) por qualquer meio de transporte, exceto o fornecido pelo empregador, será computado na jornada de trabalho, por ser considerado tempo à disposição do empregador, excetuando-se o tempo despendido caminhando.

4. FCC/TRT2 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2018

Cândida, Felícia e Gilberto são empregados da empresa "AL". Todos os dias, Cândida, Felícia e Gilberto chegam à empresa aproximadamente quinze minutos antes do início da jornada de trabalho. Durante esse período, Cândida alimenta-se com o seu café da manhã, Felícia estuda para o curso de alemão que está fazendo e Gilberto utiliza o tempo para colocar o uniforme, mesmo não sendo obrigatória a realização da troca na empresa, uma vez que não se sente confortável em usar o uniforme em seu trajeto. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, não se considera tempo à disposição do empregador, NÃO computando, portanto, como período extraordinário, o mencionado tempo gasto por

(A) Cândida para alimentação e Gilberto para troca de roupa, apenas.

(B) Cândida para alimentação e Felícia para estudo, apenas.

(C) Cândida para alimentação, Felícia para estudo e Gilberto para troca de roupa.

(D) Felícia para estudo e Gilberto para troca de roupa, apenas.

(E) Felícia para estudo, apenas.

5. FCC/TRT-PE – Analista – Área Judiciária – 2018

Em relação ao trabalho noturno,

(A) o direito ao adicional noturno não é assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno, tendo em vista a regulamentação própria e a especificidade do serviço realizado que prevê que este é inerente ao horário de trabalho.

(B) não se aplica a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos ao 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, que é regulado por lei própria.

(C) o adicional noturno pago com habitualidade incorpora-se ao salário do empregado, não podendo deixar de ser pago ainda que o empregado deixe de trabalhar no horário noturno, tratando-se de direito adquirido.

(D) as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, servindo de base de cálculo para o adicional noturno.

(E) o empregado que trabalha em horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, não faz jus ao adicional noturno.

6. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018

No tocante ao trabalho noturno, considere:

I. Joana é empregada urbana da Empresa SEG Ltda., prestando serviços de faxina em escritórios das 22h às 5h do dia seguinte. Neste caso, tem direito ao adicional noturno de 25% sobre a remuneração normal e hora noturna reduzida, equivalente a 52 minutos e trinta segundos.

II. Ivete é empregada rural das Fazendas Leite Bom Ltda. e ordenha as vacas. Para ter direito ao adicional noturno, deve trabalhar entre 20h de um dia e 4h do dia seguinte, com adicional de 25% sobre a remuneração normal de trabalho, sem direito a hora noturna reduzida.

III. Solange prestou serviços na Fábrica LWA Ltda. durante dez anos no período noturno, recebendo adicional noturno. Por motivo de escalonamento de pessoal, Solange concordou em ser transferida para o período diurno, razão pela qual perdeu o direito ao adicional noturno recebido habitualmente por tantos anos.

Está correto o que se afirma em

(A) I, apenas.

(B) I, II e III.

(C) I e III, apenas.

(D) II, apenas.

(E) II e III, apenas.

7. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018

Considere:

I. 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.

II. Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido ou for concedido de forma parcial, implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

III. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Tendo em vista a Lei no 13.467/2017, que trouxe alterações à Consolidação das Leis do Trabalho, em relação às afirmativas acima é correto afirmar que a reforma trabalhista introduziu o que consta de:

(A) I, apenas.

(B) I e II, apenas.

(C) I e III, apenas.

(D) II e III, apenas.

(E) I, II e III.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. FCC/TRT23 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2016

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

(A) têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras, sendo devido o referido adicional em sua integralidade.

(B) não têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras.

(C) têm direito ao pagamento apenas da 7a hora como extra.

(D) têm direito ao pagamento apenas da 8a hora como extra.

(E) têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras, sendo devido apenas 50% do referido adicional.

12. CESPE/TRT8 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2016 (adaptada)

Acerca da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

(A) é facultado ao empregador reduzir unilateralmente a jornada de trabalho.

(B) Não se admite pagamento diferenciado de salário a empregados com a mesma função, e jornadas de trabalho distintas.

(C) Mesmo que previsto em contrato, a jornada de trabalho do empregado privado não poderá exceder as oito horas diárias.

(D) Mesmo que o empregador forneça a condução, o tempo de deslocamento até o local de trabalho não será contado como período de expediente.

(E) São admitidas variações de até trinta minutos no registro de ponto, sem prejuízo ao salário e ao pagamento de horas extras, observado o limite diário de quarenta e cinco minutos.

13. 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.

14. 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 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.

(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.

15. FCC/TRT2 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2014

O conceito de turnos ininterruptos de revezamento diz respeito ao tipo de jornada a que se submete o empregado, caracterizando-se pela alternância periódica de horários em que a referida jornada é prestada. Visando compensar os prejuízos ao trabalhador decorrente dessa modalidade de jornada, o constituinte estabeleceu jornada especial de trabalho de

(A) seis horas diárias em uma semana e oito horas diárias na outra semana, de forma alternada.

(B) oito horas diárias e quarenta horas semanais.

(C) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.

(D) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.

(E) seis horas diárias e trinta horas semanais.

16. FCC/TRT18 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

Em relação à duração do trabalho, aos períodos de descanso e ao trabalho noturno, conforme legislação trabalhista aplicável, é correto afirmar:

(A) A hora do trabalho noturno para o trabalho realizado nas cidades será computada como de 50 minutos.

(B) As variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.

(C) O intervalo mínimo para refeição e descanso será de dez minutos quando o trabalho for executado entre duas horas e até seis horas diárias.

(D) O horário noturno para o trabalhador urbano é aquele executado entre as vinte e quatro horas de um dia e seis horas do dia seguinte.

(E) A duração normal do trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

17. FCC/TRT12 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

Analisando as normas da legislação trabalhista quanto à duração do trabalho, jornadas de trabalho e períodos de descanso,

(A) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação e a redução de jornada.

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

(C) entre duas jornadas de trabalho diário haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, além de um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos.

(D) a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de quatro, mediante acordo escrito, individual ou coletivo.

(E) em qualquer trabalho contínuo cuja duração ultrapassar de quatro horas e não exceder de seis horas ao dia, será obrigatório um intervalo de vinte minutos para refeição e descanso.

18. FCC/TRT12 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

As normas trabalhistas regulamentam o trabalho noturno e as horas extraordinárias. Segundo tais normas,

(A) a hora do trabalho noturno para o trabalhador urbano será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

(B) a remuneração da hora extraordinária ou suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

(C) os gerentes que exercem cargos de gestão, bem como os diretores e chefes de departamento ou filial também estão sujeitos ao regime de duração do trabalho, recebendo pelo trabalho extraordinário superior a 10 horas por dia.

(D) o trabalho noturno urbano será considerado como aquele que é executado entre às vinte e três horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

(E) o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

19. FCC/TRT1 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

Conforme normas legais vigentes, o adicional

(A) noturno equivale a vinte por cento, no mínimo, sobre o valor do salário mínimo.

(B) de horas extras equivale a vinte e cinco por cento sobre o valor da hora normal, de acordo com a Constituição Federal.

(C) de horas extras incorpora-se ao salário após um ano de pagamento habitual, de acordo com a Constituição Federal.

(D) noturno equivale a cinquenta por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

(E) noturno equivale a vinte por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

20. FCC/TRT11 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2012

De acordo com previsão da Constituição Federal brasileira e da CLT, em relação à duração do trabalho é correto afirmar que

(A) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, não sendo facultada a compensação de horários.

(B) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 48 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários.

(C) será considerado trabalho noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

(D) será considerado horário noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 21 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte.

(E) para a jornada diária de trabalho contínuo superior a 4 horas e não excedente a 6 horas o intervalo obrigatório será de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

Jornadas especiais de trabalho

21. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2018

Considere as seguintes hipóteses:

I. Trabalho de 28 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

II. Trabalho de 30 horas semanais, com a possibilidade de horas suplementares semanais.

III. Trabalho de 25 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

IV. Trabalho de 27 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, consideram-se trabalho em regime de tempo parcial aqueles indicados APENAS em

(A) III e IV.

(B) I e II.

(C) I e III.

(D) I, II e IV.

(E) II, III e IV.

22. FCC/TRT15 – Analista – Área Judiciária - 2018

Robson foi contratado pela empresa International Meal do Brasil Ltda. em regime de trabalho de tempo parcial, com duração de 20 horas semanais. Durante os últimos seis meses de trabalho, Robson fez 6 horas extras semanais. Robson requereu a seu empregador, 15 dias antes do término do período aquisitivo, a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, o que foi recusado pelo empregador, sob a alegação de ser incabível o abono de férias nos contratos de trabalho em regime de tempo parcial. Em relação a essa situação,

(A) Robson não poderia ter feito horas extras, tendo em vista que as mesmas são vedadas nessa modalidade de contratação.

(B) as horas extras somente poderiam ter sido prestadas se a jornada semanal fosse de 26 horas.

(C) as horas extras deverão ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal, não havendo nessa modalidade de contratação a possibilidade de compensação.

(D) o abono de férias somente pode ser concedido, a requerimento do empregado, quando as férias tiverem duração de trinta dias, o que não ocorre no regime de trabalho de tempo parcial.

(E) é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

23. FCC/TRT-RN – Técnico Administrativo - 2017

No tocante ao trabalho em regime de tempo parcial e de acordo com as alterações introduzidas pela Lei no 13.467/2017, considere:

I. Entende-se por trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

II. Pode haver a prestação de horas extras neste regime desde que a duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

III. Não é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

IV. 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.

Está correto o que consta APENAS em

(A) I e III.

(B) I, III e IV.

(C) II, III e IV.

(D) II e IV.

(E) I, II e IV.

24. CESPE/TRT-7 – Técnico Judiciário - 2017

A respeito do trabalho noturno para trabalhadores urbanos, julgue os itens a seguir.

I. Considera-se trabalho noturno aquele executado entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.

II. A hora de trabalho noturno equivale a cinquenta e dois minutos.

III. A remuneração da hora noturna trabalhada será acrescida de, pelos menos, 20% da hora diurna.

Assinale a opção correta.

A) Apenas os itens I e II estão certos.

B) Apenas os itens I e III estão certos.

C) Apenas os itens II e III estão certos.

D) Todos os itens estão certos.

25. 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.

26. 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.

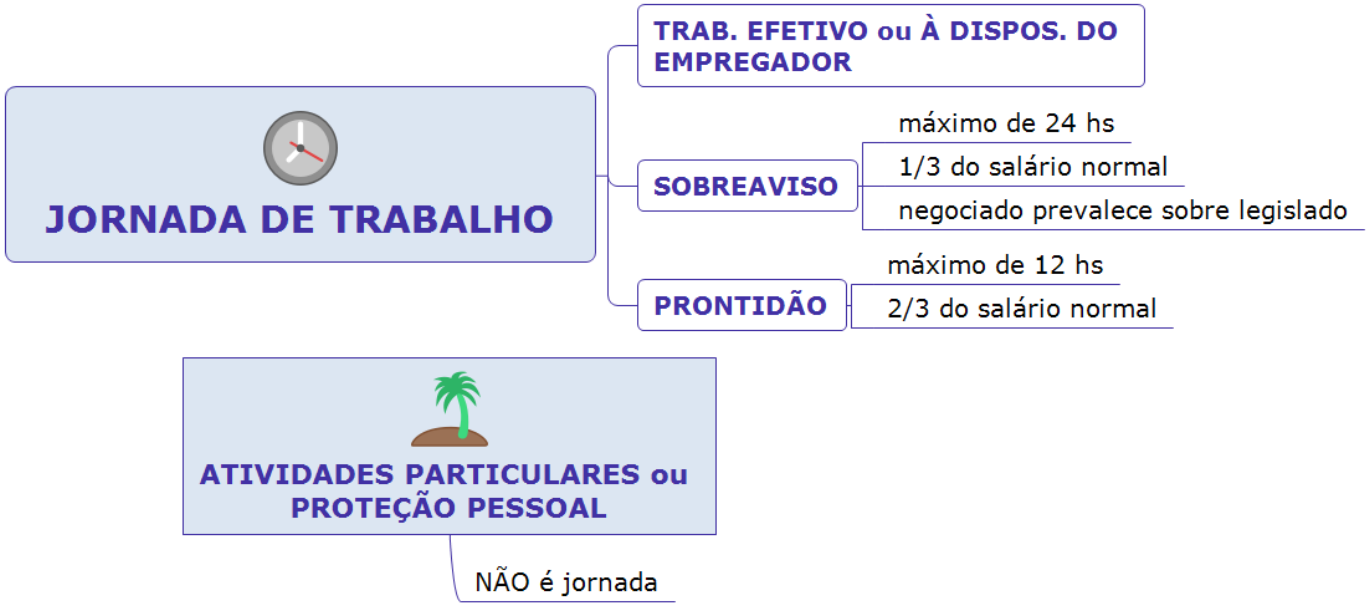
GABARITO



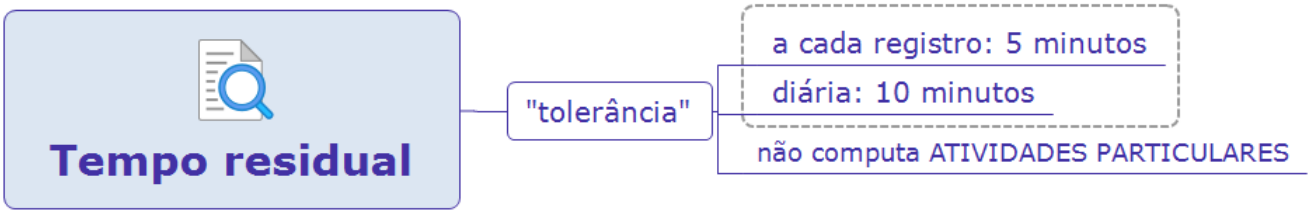
1. E
2. E
3. D
4. C
5. B
6. E
7. E
8. B
9. B
10. C
11. B
12. D
13. B
14. B
15. C
16. E
17. C
18. A
19. E
20. C
21. C
22. E
23. E
24. B
25. B
26. A

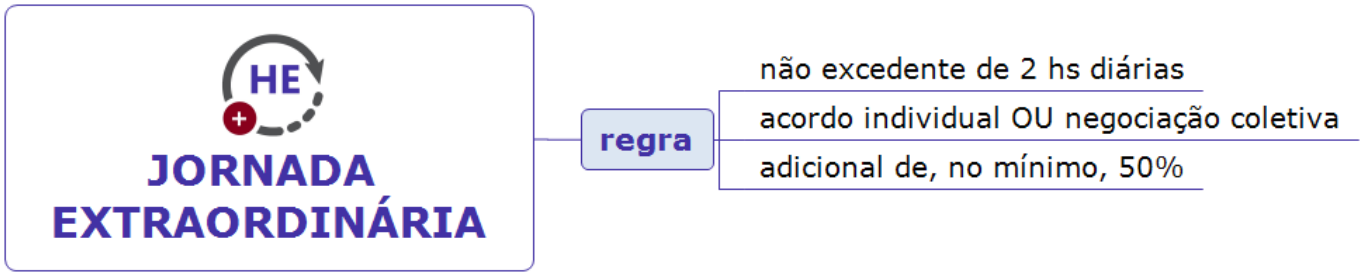
RESUMO

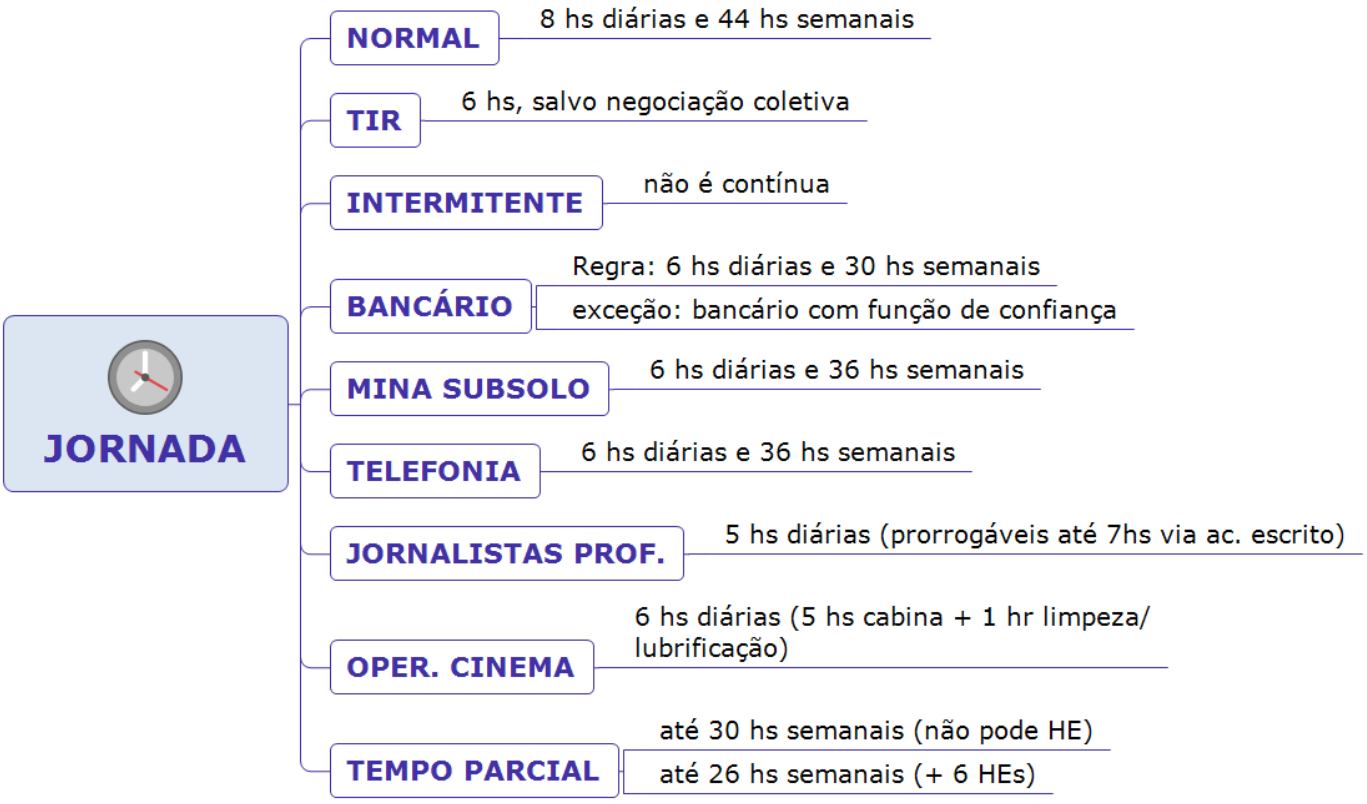
Aspectos gerais



- 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

Compensação de jornada

Acordo de prorrogação de jornada	Banco de horas	
Compensação mensal	Compensação que ultrapassa o módulo mensal	
Sua validade demanda acordo escrito ou tácito entre empregador e empregado	SEMESTRAL: sua validade demanda acordo **escrito**	ANUAL: sua validade demanda previsão em **negociação coletiva**

- 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.