Estratégia
Carreira Jurídica

Aula 00

PGMs (Procurador Municipal) Direito do Trabalho - 2022 (Curso Regular)

Autor:
Antonio Daud

15 de Dezembro de 2021

Sumário

Considerações Iniciais 3

Apresentação Pessoal *4*

Estrutura das aulas do curso *4*

Desenvolvimento 5

1. Jornada de trabalho *5*

1.1. Tempo à disposição do empregador 6

1.2. Tempo *in itinere* 8

1.3. Prontidão e sobreaviso 9

1.4. Tempo residual à disposição do empregador 10

2. Modalidades de jornada de trabalho *11*

2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho 11

2.2. Jornadas especiais de trabalho 12

Questões Comentadas 18

Procuradorias 18

Magistratura e MPT 20

Outros cargos 24

Inéditas 30

Lista de Questões 32

Procuradorias 32

Magistratura e MPT 32

Outros cargos 34

Inéditas 36

Gabarito 37

Procuradorias 37

Magistratura e MPT 37

Outros cargos 37

Inéditas 38

JORNADA DE TRABALHO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Olá, Doutores(as)!

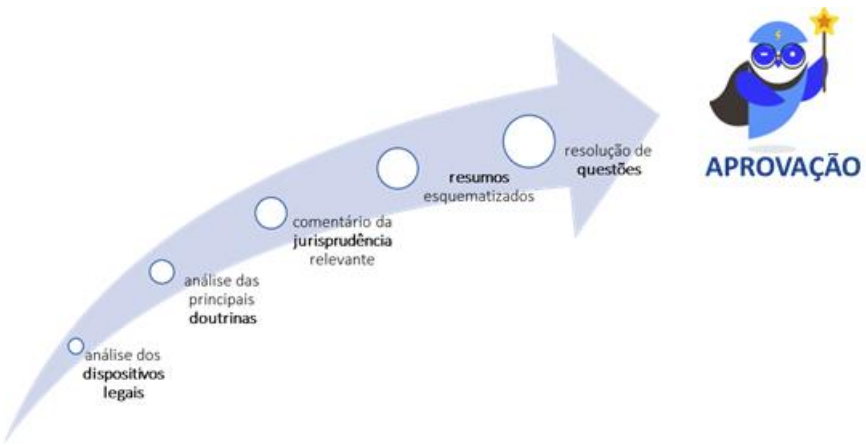


Será um grande prazer podermos auxiliá-los (las) nesta preparação por meio deste curso de **Direito do Trabalho**, ora na versão "simplificada".

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

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

Em resumo:



Os cursos *online*, como o **Estratégia 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), inclusive nesta **versão simplificada**, 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 40 e 100 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.

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.

De toda forma, por ser uma aula demonstrativa, daremos apenas um "aperitivo" do que constará em nosso curso.

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.

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.

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, nos termos da Súmula 118 do TST.

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 contraria o que vinha sendo entendido pelo TST, por meio da então SUM-366.

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;

[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.

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).

- - - - -

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[2], era no sentido de que tal deslocamento seria computado na duração do trabalho caso ultrapasse 10 minutos diários.

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:

> 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.

---

[2] ~~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.~~

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.



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

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 (CLT, art. 58, § 1º).

Assim, 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.

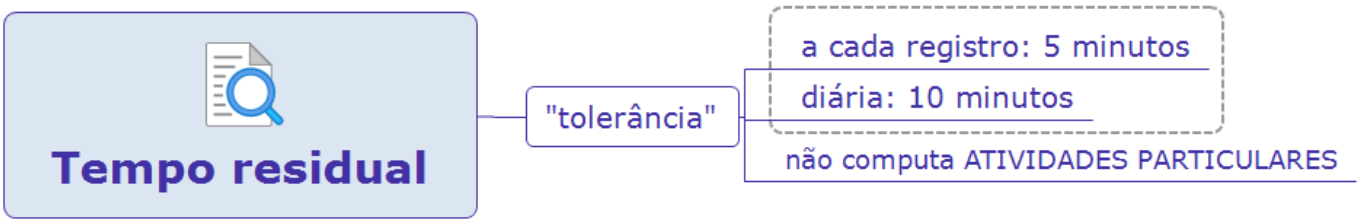
Assim, se o empregado permanece no local de trabalho para tais atividades, este período de tempo não é computado como tempo residual à disposição do empregador, mesmo se extrapolar a tolerância de 5 ou 10 minutos (e, portanto, não será remunerado).

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.

Resumindo os assuntos deste tópico, chegamos no seguinte quadro:



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.

2.1. 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:

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. 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.

2.2.1. 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).

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[3]:

> "(...) 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

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

> 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 freqüentar uma faculdade ou realizar cursos, por exemplo, visto que a alternância de horários não lhe permite acompanhar as turmas).

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

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

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

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

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

Outra questão que pode ser exigida em provas:

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

Resposta: Não, visto que o termo "ininterrupto" se refere à alternância dos turnos em si, e não impede que haja intervalo intrajornada (durante o turno) para descanso dos empregados (SUM-360).

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).

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.

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.

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[4], 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[5].

Vejam, em linhas gerais, 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.

[4] A exemplo do decidido no RR-9891900-16.2005.5.09.0004.

[5] 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.

> § 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.



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).

Antes de concluir este tópico, destaco que há uma série de outras categorias que possuem jornadas diferenciadas, como é o caso dos **bancários**, dos **trabalhadores em minas de subsolo**, dos empregados em **atividades de telefonia**, dos **jornalistas profissionais**, entre outros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para finalizar o assunto regime de tempo parcial, destaco que a compensação, se for realizada até a semana posterior, pode se dar sem acordo prévio (isto é, "diretamente") - CLT, art. 58-A, § 5º.

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

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

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

	26 horas semanais (com possibilidade de HEs)	

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

QUESTÕES COMENTADAS

Procuradorias

1. (CESPE/EBSERH – Advogado – 2018) O tempo despendido para troca de roupa ou uniforme nas dependências da empresa será considerado como hora de trabalho, ainda que não exista a obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

Comentários:

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

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

2. (CESPE/PGM-Fortaleza – Procurador – 2017) Conforme o entendimento do TST, como o empregador não está obrigado por lei a remunerar o trabalho extraordinário prestado por seus gerentes que exerçam cargos de gestão, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado.

Comentários:

Resposta. Item ERRADO. Como comentamos, o RSR é devido aos empregados já que fora previsto em outra lei, não na CLT. Além disso, a questão buscou exigir conhecimento da jurisprudência não consolidada do TST, está citada no Informativo TST nº 149 (TST-E-RR-3453300-61.2008.5.09.0013, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 17.11.2016):

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

3. (FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)) Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

Comentários:

Resposta. Item ERRADO, após a reforma trabalhista. A prestação **de horas extras habituais não mais descaracteriza os acordos de compensação de jornada**:

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

4. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada) Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

Comentários:

Resposta. Item ERRADO. Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir a **redução** do intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas mediante negociação coletiva. É a prevalência do "negociado sobre o legislado". Tal redução, que somente pode se dar por meio de **negociação coletiva**, fica limitada ao mínimo de **30 minutos** de intervalo:

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

> III – **intervalo intrajornada**, respeitado o limite **mínimo de trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;

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

5. (CESPE/PGE-PI – Procurador – 2014) (adaptada) É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.

Comentários:

Resposta. **Item ERRADO.** Vejam o que diz o seguinte dispositivo celetista a respeito:

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

Magistratura e MPT

6. (MPT - Procurador do Trabalho/2020) Pedro foi contratado por uma universidade para lecionar (16) dezesseis horas por semana, às segundas e quintas-feiras, das 19h às 23h. Às terças e sextas-feiras, por sua vez, trabalhava das 07h às 11h. Não houve pactuação, nem coletiva nem individual, para estipular regra distinta acerca das horas fictas ou de qualquer um dos intervalos. Diante dessa narrativa, analise as seguintes assertivas:

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

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

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

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

Assinale a alternativa CORRETA:

(A) Apenas a assertiva I está correta.

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

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

(D) Todas as assertivas estão corretas.

(E) Não respondida.

Comentários:

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

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

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

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

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

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

> OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT
>
> O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST[6], devendo-se **pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional**.

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

[6] 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.

7. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada) A respeito das formas de invalidade do contrato de emprego, considerando a doutrina e a jurisprudência prevalentes, julgue o item abaixo:

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

Comentários:

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

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

8. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

Comentários:

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

9. (FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

Comentários:

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

10. (FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

Comentários:

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

11. (FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016) (adaptada) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

Comentários:

Resposta. Item ERRADO, já que não há proibição legal nesse sentido.

12. (MPT – 19° Concurso para Procurador do Trabalho – 2015) (adaptada) Por acordo individual de trabalho, o empregador poderá instituir a jornada de 8 (oito) horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento.

Comentários:

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

13. (MPT – 14° Concurso para Procurador do Trabalho - 2008) Complete com a opção CORRETA. Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevada a _____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

a) 7 horas

b) 8 horas;

c) 10 horas;

d) 12 horas;

e) não respondida.

Comentários:

Resposta. Item A, conforme definido no artigo 304 da CLT:

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

Outros cargos

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

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

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

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

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

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

Comentários:

Resposta. **Item 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.

15. (FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017) (adaptada) Ricardo é empregado da empresa Z exercendo as funções de jardineiro. Assim, quando termina a sua jornada de trabalho, se dirige ao vestiário para trocar o uniforme, sendo que, após a troca ele registra a sua saída no

cartão de ponto. Neste caso, considerando que a troca de uniforme dentro da empresa não é obrigatória, de acordo com a redação atualizada da CLT

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

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

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

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

Comentários:

Resposta. **Item B**, de acordo com a novo §2º do art. 4º da CLT:

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

16. (FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017) Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulado do TST,

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

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

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

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

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

Comentários:

Resposta. Item C, de acordo com o art. 73, § 5º, da CLT e com a SUM-60 do TST:

> SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO
>
> I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.
>
> II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

17. (FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015) (adaptada) Em relação à limitação da jornada de trabalho,

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

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

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

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

Comentários:

Resposta. Item B. 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[7].

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.

18. (FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015) (adaptada) Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

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

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

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

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

[7] 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:

Resposta. Item B. 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.

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

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

Comentários:

Resposta. Item 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.

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

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

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

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

Comentários:

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

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

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

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

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

Os digitadores

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

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

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

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

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

Comentários:

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

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

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

Inéditas

22. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

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

Comentários:

Resposta. Item ERRADO. 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.

23. Daud

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

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

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

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

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

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

Comentários:

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

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

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

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

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

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

LISTA DE QUESTÕES

Procuradorias

1. (CESPE/EBSERH – Advogado – 2018) O tempo despendido para troca de roupa ou uniforme nas dependências da empresa será considerado como hora de trabalho, ainda que não exista a obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

2. (CESPE/PGM-Fortaleza – Procurador – 2017) Conforme o entendimento do TST, como o empregador não está obrigado por lei a remunerar o trabalho extraordinário prestado por seus gerentes que exerçam cargos de gestão, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado.

3. (FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)) Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

4. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada) Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

5. (CESPE/PGE-PI – Procurador – 2014) (adaptada) É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.

Magistratura e MPT

6. (MPT - Procurador do Trabalho/2020) Pedro foi contratado por uma universidade para lecionar (16) dezesseis horas por semana, às segundas e quintas-feiras, das 19h às 23h. Às terças e sextas-feiras, por sua vez, trabalhava das 07h às 11h. Não houve pactuação, nem coletiva nem individual, para estipular regra distinta acerca das horas fictas ou de qualquer um dos intervalos. Diante dessa narrativa, analise as seguintes assertivas:

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

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

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

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

Assinale a alternativa CORRETA:

(A) Apenas a assertiva I está correta.

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

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

(D) Todas as assertivas estão corretas.

(E) Não respondida.

7. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada) A respeito das formas de invalidade do contrato de emprego, considerando a doutrina e a jurisprudência prevalentes, julgue o item abaixo:

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

8. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

9. (FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

10. (FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

11. (FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016) (adaptada) Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

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

12. (MPT – 19° Concurso para Procurador do Trabalho – 2015) (adaptada) Por acordo individual de trabalho, o empregador poderá instituir a jornada de 8 (oito) horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento.

13. (MPT – 14° Concurso para Procurador do Trabalho - 2008) Complete com a opção CORRETA. Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevada a _____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

a) 7 horas

b) 8 horas;

c) 10 horas;

d) 12 horas;

e) não respondida.

Outros cargos

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

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

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

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

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

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

15. (FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017) (adaptada) Ricardo é empregado da empresa Z exercendo as funções de jardineiro. Assim, quando termina a sua jornada de trabalho, se dirige ao vestiário para trocar o uniforme, sendo que, após a troca ele registra a sua saída no cartão de ponto. Neste caso, considerando que a troca de uniforme dentro da empresa não é obrigatória, de acordo com a redação atualizada da CLT

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

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

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

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

16. (FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017) Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulado do TST,

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

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

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

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

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

17. (FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015) (adaptada) Em relação à limitação da jornada de trabalho,

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

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

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

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

18. (FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015) (adaptada) Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Os digitadores

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

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

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

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

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

Inéditas

22. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

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

23. Daud

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

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

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

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

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

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

GABARITO

Procuradorias

1. ERRADO
2. ERRADO
3. ERRADO
4. ERRADO
5. ERRADO

Magistratura e MPT

6. B
7. ERRADO
8. ERRADO
9. ERRADO
10. ERRADO
11. ERRADO
12. ERRADO
13. A

Outros cargos

14. B
15. B
16. C
17. B
18. B

19. CORRETO
20. B
21. A

Inéditas

22. ERRADO
23. E
24. E

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.