Estratégia Concursos

Aula 00

Direito do Trabalho p/ TRT 9ª Região (Técnico Judiciário- Área Administrativa) - 2021 - Pré-Edital

Autor:
Antonio Daud

26 de Fevereiro de 2021

Sumário

1 - Considerações Iniciais 2

Apresentação Pessoal 3

Estrutura das aulas do curso 3

2 - Desenvolvimento 5

2.1. Jornada de trabalho 5

2.2. Modalidades de jornada de trabalho 11

Questões Comentadas 19

Lista de Questões 25

Gabarito 27

Resumo 28

Conclusão 30

1 - Considerações Iniciais

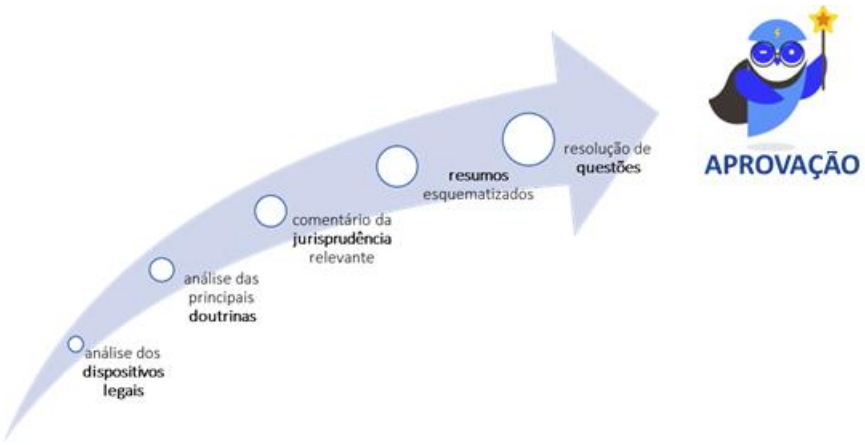
Oi amigos (as),

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 37 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

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 30 (trinta) e 100 (cem) 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.

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.

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

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.

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).

---

[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.

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;
>
> 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).

- - - - -

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[2], 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:

> 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.

NEGOCIADO PREVALECE

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] ~~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.~~

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 (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.

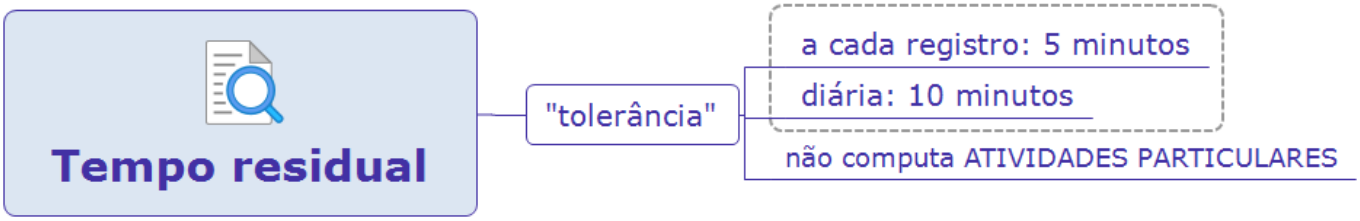
Por outro lado, o §2º do art. 4º da CLT, inserido pela reforma trabalhista, excepciona o período de tempo em que o empregado, por escolha própria, buscar **proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa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



2.2. 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:

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).

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 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.

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

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.

2.2.2.2. 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

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

> "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.
>
> § 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:

[5] 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.

> 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) **26 horas semanais** (com possibilidade de HEs)	CLT, art. 58-A

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



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: errada

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:

O gabarito é a **letra (E)**, 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.

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.

Gabarito (E)

3. CESPE/MPU – Analista - 2018

A concessão apenas parcial do intervalo para alimentação e repouso gera para o empregador a obrigação de pagar ao empregado o valor correspondente ao intervalo integral acrescido de 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Comentários:

Tomando por base as disposições constantes da CLT, o pagamento desta indenização fica **limitado ao período suprimido** do intervalo (não mais ao intervalo integral):

> 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.

Assim, por exemplo, caso o empregado trabalhe 8 horas e o intervalo é **parcialmente concedido** (por exemplo, deveria conceder 1 hora e concedeu apenas 30 minutos), como no caso desta questão, apenas os 30 minutos não concedidos devem ser pagos como extra.

Gabarito (E)

4. CESPE/PGE-PE – Procurador – 2018 (adaptada)

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará o pagamento apenas do período suprimido, sendo a natureza desse pagamento indenizatória.

Comentários:

Questão está correta, nos termos da atual redação do art. 71, §4º, da CLT:

> 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.

Gabarito (C)

5. FCC/TRT-RN – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

A partir das disposições introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, sobre prorrogação e compensação de jornada de trabalho, considere:

I. Em se tratando de trabalho em regime de tempo parcial, 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.

II. Caso não seja computado na jornada de trabalho, 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 fornecido pelo empregador, é considerado como jornada extraordinária.

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

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

Está correto o que consta APENAS em

(A) I e II.

(B) II e IV.

(C) III e IV.

(D) II e III.

(E) I e IV.

Comentários:

O **item I**, correto, pois enuncia corretamente as regras quanto à compensação do trabalho a tempo parcial: se a compensação for realizada até a semana posterior, pode se dar sem acordo prévio ("diretamente"), do contrário deve ocorrer o pagamento no mês seguinte:

> 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.

O **item II**, incorreto, pois não há que se falar em horas *in itinere* após a reforma trabalhista.

> 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.

O **item III** está incorreto. Em relação ao banco de horas anual, por força do disposto no §2º do art. 59, a CLT exige o ajuste mediante negociação coletiva, mesmo após a reforma trabalhista:

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

O **item IV**, correto, já que se trata de compensação que não extrapola o módulo mensal:

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

Gabarito (E)

6. CESPE/DPU – Defensor Público – 2015 (adaptada)

Em regra, o empregado que trabalha para determinada empresa das 7 h às 19 h e tem intervalo de descanso e refeição das 12 h às 16 h, sem acordo de prorrogação de intervalo, tem direito a receber duas horas extras diárias, como tempo à disposição do empregador.

Comentários:

A questão aborda o caso do empregado que presta 08 horas de serviço diárias e usufrui intervalo intrajornada de 04 horas, ou seja, superior ao limite máximo de 02 horas estabelecido na CLT.

A CLT assim dispõe:

> 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.

Como a questão diz que a prorrogação do intervalo não fora objeto de acordo, conclui-se que as duas horas excedentes representam tempo à disposição do empregador, as quais devem ser remuneradas como extra.

Notem que a parte final do *caput* do art. 71 da CLT prevê a possibilidade de extensão do intervalo intrajornada por meio de acordo escrito ou contrato coletivo para além das duas horas.

Além disso, é importante destacar a possibilidade de negociação coletiva a respeito da pactuação da jornada de trabalho, de sorte que 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;

Gabarito: correta

---

7. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

Para jornada de trabalho de até seis horas contínuas, é obrigatória a concessão de intervalo de uma hora para descanso.

Comentários:

Em regra, para jornadas de até 06 horas, mas superiores a 04 horas, o intervalo que o empregador deve conceder é de 15 minutos.

Gabarito: errada

8. CESPE/TELEBRAS – Advogado – 2013

Considere a situação hipotética na qual um obreiro com vínculo laboral de dez meses percebeu o piso remuneratório legal. Referido obreiro tinha jornada semanal de vinte e uma horas, com intervalo legal para tal jornada, e folga aos finais de semana. Sendo urbano o trabalhador, e seu trabalho compreendido entre as 22 h e 05 h, seu contrato de trabalho será considerado noturno e a hora trabalhada será computada com cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Comentários:

Alternativa correta, que trata da hora ficta noturna:

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

Assim, um empregado que labora das 22h00min às 05h00min trabalha efetivamente 07 horas, mas isto representa 08 horas de trabalho para fins de remuneração (52º30' x 8 = 7 horas).

Gabarito: correta

LISTA DE QUESTÕES

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. CESPE/MPU – Analista - 2018

A concessão apenas parcial do intervalo para alimentação e repouso gera para o empregador a obrigação de pagar ao empregado o valor correspondente ao intervalo integral acrescido de 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho.

4. CESPE/PGE-PE – Procurador – 2018 (adaptada)

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará o pagamento apenas do período suprimido, sendo a natureza desse pagamento indenizatória.

5. FCC/TRT-RN – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

A partir das disposições introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, sobre prorrogação e compensação de jornada de trabalho, considere:

I. Em se tratando de trabalho em regime de tempo parcial, 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.

II. Caso não seja computado na jornada de trabalho, 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 fornecido pelo empregador, é considerado como jornada extraordinária.

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

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

Está correto o que consta APENAS em

(A) I e II.

(B) II e IV.

(C) III e IV.

(D) II e III.

(E) I e IV.

6. CESPE/DPU – Defensor Público – 2015 (adaptada)

Em regra, o empregado que trabalha para determinada empresa das 7 h às 19 h e tem intervalo de descanso e refeição das 12 h às 16 h, sem acordo de prorrogação de intervalo, tem direito a receber duas horas extras diárias, como tempo à disposição do empregador.

7. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

Para jornada de trabalho de até seis horas contínuas, é obrigatória a concessão de intervalo de uma hora para descanso.

8. CESPE/TELEBRAS – Advogado – 2013

Considere a situação hipotética na qual um obreiro com vínculo laboral de dez meses percebeu o piso remuneratório legal. Referido obreiro tinha jornada semanal de vinte e uma horas, com intervalo legal para tal jornada, e folga aos finais de semana. Sendo urbano o trabalhador, e seu trabalho compreendido entre as 22 h e 05 h, seu contrato de trabalho será considerado noturno e a hora trabalhada será computada com cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

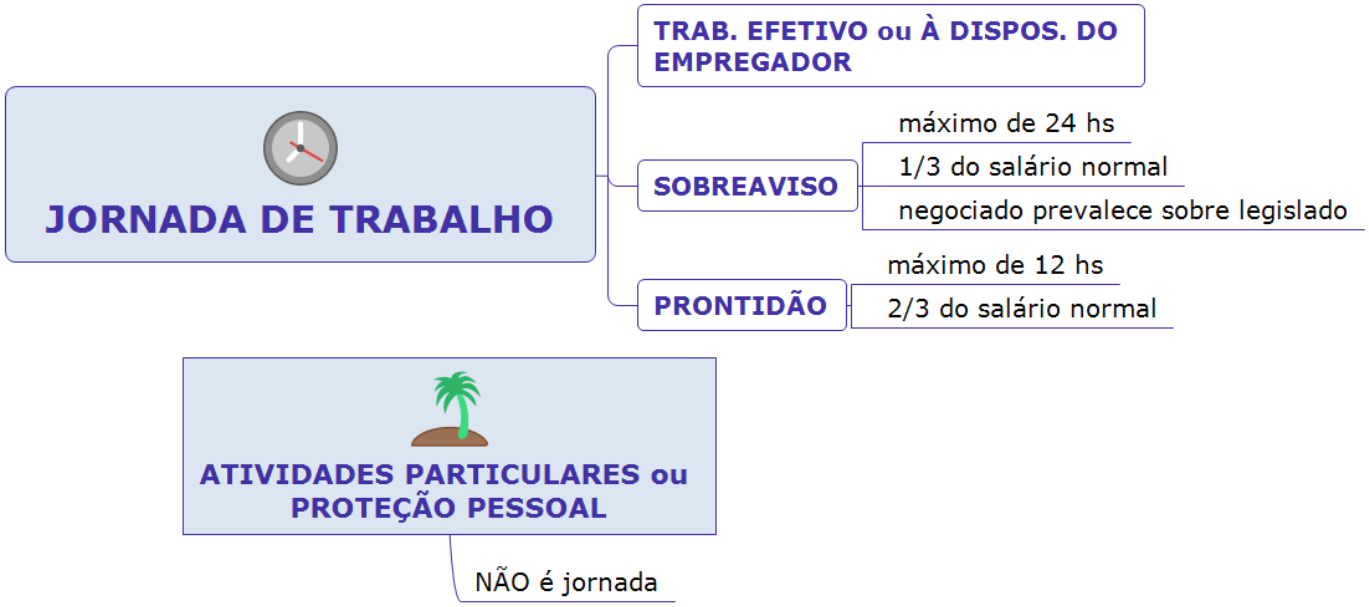
GABARITO

GABARITO

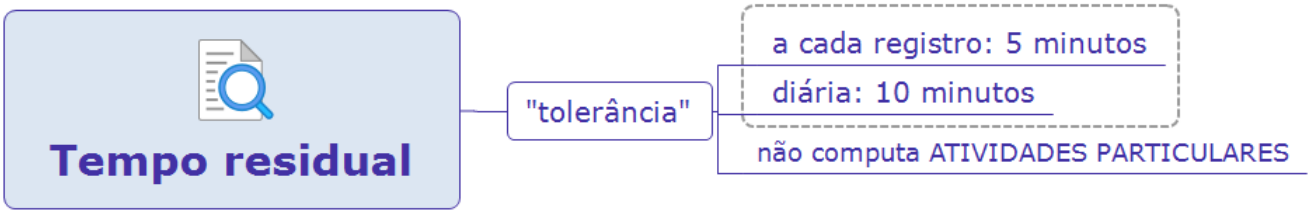
1. E
2. E
3. E
4. C
5. E
6. C
7. E
8. C

RESUMO

Aspectos gerais



- Segundo a CLT, o <u>tempo gasto no deslocamento</u> 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).





- regra
  - não excedente de 2 hs diárias
  - acordo individual OU negociação coletiva
  - adicional de, no mínimo, 50%



- 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

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

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.