

Eletrônico



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Direito do Trabalho p/ TRT-RJ (Analista - Área Judiciária e Execução de Mandados) - Com videoaulas

Professor: Antonio Daud, Murilo Soares



AULA 00

Aula demonstrativa

Sumário

1 - Apresentação	2
2 - Cronograma	4
3. Desenvolvimento	6
3.1. Jornada de trabalho	6
3.1.1. Tempo à disposição do empregador	7
3.1.2. Tempo in itinere	9
3.1.3. Prontidão e sobreaviso	13
3.1.4. Tempo residual à disposição do empregador	16
3.2. Modalidades de jornada de trabalho	19
3.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho	19
3.2.2. Jornadas especiais de trabalho	20
3.2.2.1. Turnos ininterruptos de revezamento	20
3.2.2.2. Outras jornadas especiais	24
3.3. Jornada extraordinária	29
3.3.1. Compensação de jornada	31
4 – Questões comentadas	36
5 – Lista das Questões Comentadas	74
6 – Gabarito	90
7 – Resumo	91
8 – Conclusão	93
9 – Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados ao tema	94

Observação importante: este curso é protegido por **direitos autorais** (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos ;-)



AULA 00 – AULA DEMONSTRATIVA.

1 - Apresentação

Oi amigos (as),

Será um prazer poder auxiliá-los na preparação para o concurso de **Analista Judiciário (AJAJ) e Oficial de Justiça Avaliador Federal (OJAF)** do **Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT-RJ)**.

Como vocês sabem, o concurso já foi autorizado, aumentando as expectativas de em breve termos o edital! Portanto, buscando viabilizar a preparação com antecedência, estamos lançando este curso com base no último concurso (FCC / 2012). Caso surjam mudanças no novo edital, faremos as devidas adaptações.

Este curso contempla nosso RAIIO-X completo de Direito do Trabalho para tribunais, disponível no artigo publicado no site do Estratégia: <http://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/raio-x-de-direito-do-trabalho-p-tribunais/>. Além disso, mescla teoria com questões! Nesse sentido, possui cerca de **550 questões** comentadas **apenas** de concursos **de Tribunais**. Isto mesmo! As questões aqui comentadas foram todas retiradas de concursos similares ao que você irá fazer, incluindo as questões mais recentes dos diversos Tribunais do Trabalho.

O curso está **atualizado de acordo com as últimas alterações na legislação e na jurisprudência do TST**, como, por exemplo, as Leis 13.419, 13.420 e 13.429, todas de março de 2017.

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

Meu nome é Antonio Daud Jr, sou natural de Uberlândia (MG) e tenho 33 anos. Sou bacharel em Engenharia Elétrica e em Direito.

Comecei minha vida de concurseiro em 2007, conseguindo minha aprovação no concurso de Analista de Finanças e Controle da Controladoria-Geral da União/Presidência da República (CGU/PR), em 2008. No mesmo ano, fui aprovado para o cargo de Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do Tribunal de Contas da União (TCU), o qual exerço.

Aproveito para divulgar minha página no Facebook (www.facebook.com/adaudjr) e o perfil no Instagram (@[prof.antoniodaudjr](https://www.instagram.com/prof.antoniodaudjr)). Curta para receber notícias, questões etc a respeito do Direito do Trabalho e dos concursos trabalhistas de modo geral.

Agora, sim, vamos ao que interessa!

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**.

E, além disso, conta com **videoaulas de apoio**, para maximizar a fixação do conteúdo.



Bem, nosso curso será composto de **teoria e questões comentadas de Direito do Trabalho para Tribunais**.

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO

- **Introdução**
- **Desenvolvimento** (parte teórica)
- **Questões comentadas de concursos anteriores de TRTs** (FCC e Cespe, basicamente)
- **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 jornada de trabalho, 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 durante o curso.

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



2 - Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (12/04)	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Duração do Trabalho.
Aula 01 (16/04)	Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988). Renúncia e transação.
Aula 02 (23/04)	Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário e trabalho avulso. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: empregado e empregador: conceito e caracterização. Grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.
Aula 03 (30/04)	Terceirização (nova regulamentação)
Aula 04 (07/05)	Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção. Poderes do empregador no contrato de trabalho Dano moral nas relações de trabalho.
Aula 05 (14/05)	Rescisão do contrato de trabalho: justas causas; rescisão indireta; dispensa arbitrária; culpa recíproca; indenização. Aviso prévio. Estabilidade e garantias provisórias de emprego: formas de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável.
Aula 06 (21/05)	Duração do trabalho; jornada de trabalho; períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação; descanso semanal remunerado; trabalho noturno e trabalho extraordinário; sistema de compensação de horas.
Aula 07 (28/05)	Salário mínimo: irredutibilidade e garantia. Salário e remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário. Equiparação salarial; princípio da igualdade de salário; desvio de função.
Aula 08 (04/06)	Férias: direito a férias e duração; concessão e época das férias; remuneração e abono de férias. Prescrição e decadência.
Aula 09 (11/06)	Segurança e medicina no trabalho: CIPA; atividades insalubres ou perigosas.



DIREITO DO TRABALHO P/ TRT-RJ

Teoria e Questões

Aula 00 – Prof. Antonio Daud Jr

	Proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990 e alterações): do direito da profissionalização e à proteção no trabalho. Proteção ao trabalho da mulher; estabilidade da gestante; licença maternidade e Lei nº 9.029/1995 e alterações.
Aula 10 (18/06)	Direito coletivo do trabalho: introdução e convenções e acordos coletivos de trabalho. Comissões de conciliação prévia.
Aula 11 (25/06)	FGTS e PIS/PASEP.
Aula 12 (02/07)	Direito coletivo do trabalho: liberdade sindical (Convenção nº 87 da OIT); organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada. Direito de greve; dos serviços essenciais.
Aula 13 (09/07)	[Trabalho Doméstico]



3. 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.

3.1. 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.*

Também se inclui no conceito de **jornada de trabalho** o **tempo in itinere**, que se caracteriza quando ocorre simultaneamente o conjunto de circunstâncias elencadas no art. 58, § 2º:

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.

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

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

*§ 2º Considera-se de "**sobre-aviso**" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro*

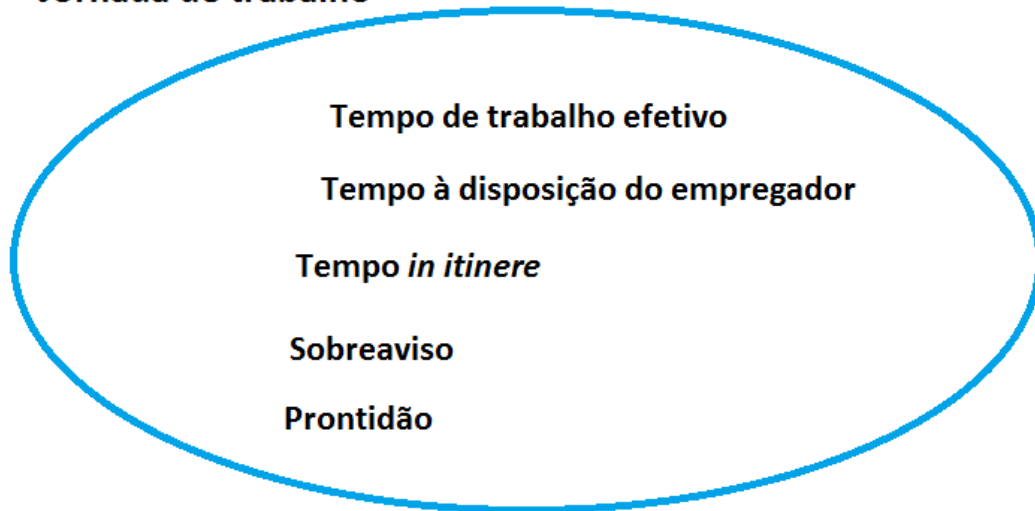


horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

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

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

Jornada de trabalho



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

O **horário de trabalho**, por sua vez, limita o período entre o início e o fim da jornada de trabalho diária. Este conceito pode ser associado ao seguinte artigo da CLT:

CLT, art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

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

3.1.1. Tempo à disposição do empregador

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 empregador 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 legal¹), **não** computado na jornada de trabalho.

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

08h00min 12h00min	Intervalo 2h	14h00min 15h45min	Intervalo 15'	16h00min 18h00min
----------------------	-----------------	----------------------	---------------	----------------------

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

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

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

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa,

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.



remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Feitas as considerações, vamos reler o art. 4º da CLT para reforçar o que aprendemos neste tópico:

*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.*

3.1.2. Tempo *in itinere*

Em regra, o tempo *in itinere*, ou horas *in itinere* (tempo de deslocamento do empregado de casa para o trabalho e do trabalho para casa) **não** é computado como jornada de trabalho no Brasil.

A exceção é feita nos casos em que, concomitantemente, o local de trabalho for de difícil acesso (ou não servido por transporte público) **e** o empregador forneça a condução:

*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.*

Local de trabalho é de difícil acesso
ou não servido por transporte público

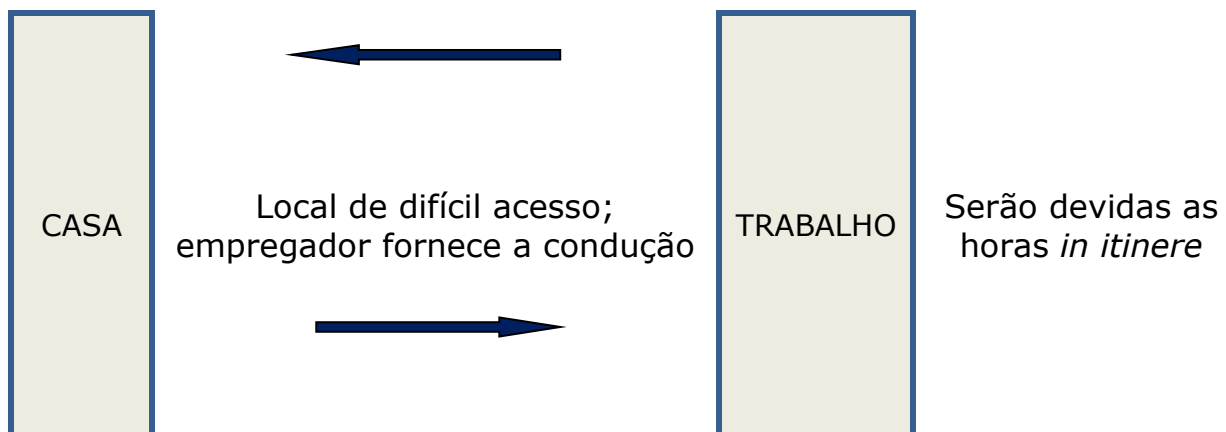
E

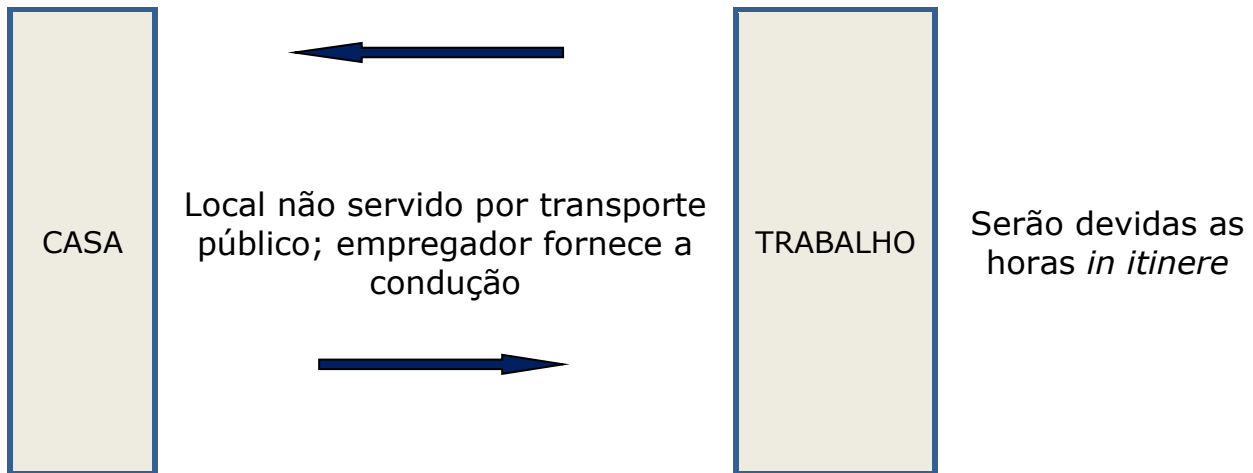
O empregador fornece a condução



Horas *in itinere*

Assim, podemos ter as seguintes situações:





Vejamos uma questão sobre o assunto:

MPT – 16º Concurso para Procurador do Trabalho - 2010

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, exceto se o empregador fornecer a condução.

Comentários

A alternativa está incorreta, pois confundiu o conceito: o fornecimento da condução pelo empregador é requisito para configuração da hora *in itinere*.

➤ **Fornecimento da condução**

Em face das circunstâncias, quando o empregador fornece a condução pode-se configurar a jornada *in itinere*.

Percebam que se o empregador fornece a condução, mas o local de trabalho é servido por transporte público e não se enquadra como difícil acesso, **não** será o caso de horas *in itinere*!

➤ **Local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público**

Essas características **não** precisam ser concomitantes, ou seja, basta que uma delas se configure.

Não há definição legal do que seja local de “**difícil acesso**”. Em geral locais de trabalho nos centros urbanos não são de difícil acesso, enquanto no meio rural tendem a ser de difícil acesso. Isto não é uma regra fixa, pois há que se analisarem as reais condições do local.

Quanto à expressão “**não servido por transporte público**”, frise-se que se o transporte regular for incompatível com os horários de início e término da jornada dos empregados poderá configurar-se a jornada *in itinere*.



Caso haja transporte público regular, mas este não coincida com a jornada dos empregados, isso é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*.

Para fazermos os demais comentários pertinentes sobre tempo *in itinere*, vamos utilizar o recurso de perguntas e respostas:

1- Quando o empregador terceiriza o transporte, permanece o direito às horas *in itinere*?

Resposta: *sim.*

Conforme entendimento dominante, **não** é necessário que o empregador forneça a condução diretamente para que se configure a jornada *in itinere*.

Caso ele contrate uma empresa terceirizada de transporte, por exemplo, permanecerão as horas *in itinere* (isto considerando que o local é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular).

2- Se o empregador fornecer diretamente o transporte (com veículo próprio), mas cobrar pelo serviço, permanece o direito às horas *in itinere*?

Resposta: *sim.*

A cobrança do transporte pelo empregador **não** afasta o direito às horas *in itinere*.

Segue abaixo a Súmula do TST que se relaciona às 2 perguntas feitas:

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

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

A questão abaixo, incorreta, propôs o contrário disso:

CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2009

*Quando o empregador cobra importância pelo transporte fornecido pela empresa, para local de difícil acesso, afasta do empregado o direito à percepção do pagamento das horas *in itinere*.*

3- Se um empregado termina seu turno de trabalho às 22h00min e o último ônibus do transporte regular passa no local às 21h00min, poderá ser o caso de horas *in itinere*?

Resposta: *Sim.*

Conforme entendimento do TST, havendo **incompatibilidade** entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*.

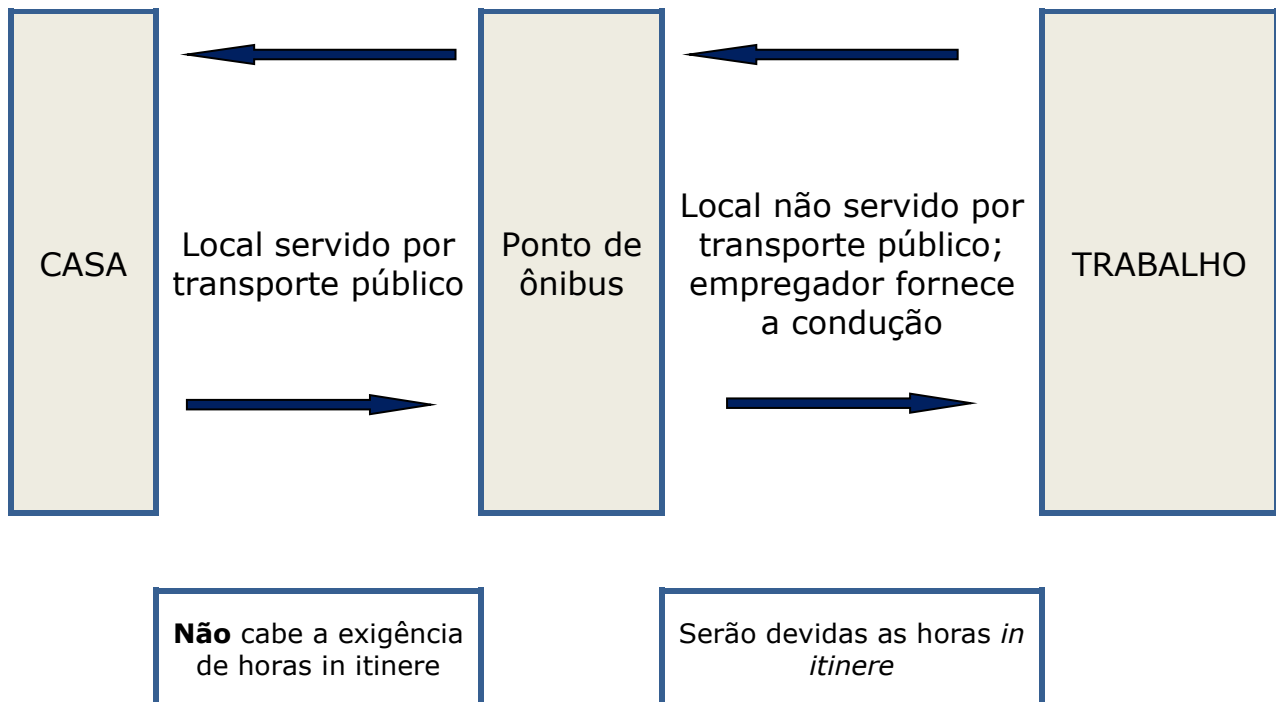
4- Considere a situação de um frigorífico, localizado a 20 km da área urbana do município, em localidade rural (difícil acesso) servida por



transporte público regular apenas até a metade do caminho. Se o empregador fornecer a condução, será o caso de horas in itinere?

Resposta: Sim, apenas em relação ao trecho não servido por transporte público.

Vamos acrescentar essa hipótese no nosso quadro anterior:



Segue a Súmula do TST que baliza tais entendimentos:

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

I - O tempo despendido pelo empregado, **em condução fornecida pelo empregador**, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

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

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

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

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.



Quanto a esta última alínea da Súmula 90, vamos pensar o seguinte: considere a jornada *in itinere* de um empregado que labora 8 horas diárias, além de 30 minutos *in itinere* pela manhã (itinerário casa-trabalho) e 30 minutos *in itinere* à tarde (itinerário trabalho-casa).

Neste caso deve haver meio de controle da jornada no veículo de transporte (um registrador eletrônico de ponto móvel, por exemplo) e, como está havendo 9 horas de jornada por dia (8 horas de trabalho efetivo e 1 hora *in itinere*), em princípio o empregado deve ser remunerado em 1 hora extraordinária (inclusive com seu respectivo adicional).

Quanto ao tempo *in itinere*, a CLT permite que haja um controle diferenciado para as **microempresas (ME)** e **empresas de pequeno porte (EPP)**:

*CLT, art.58, § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o **tempo médio** despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.*

Assim, empresas de um modo geral cujos deslocamentos de empregados demandem horas *in itinere* devem controlar a jornada e registrar o tempo efetivo de deslocamento para seu pagamento.

No caso da ME/EPP, por meio de **negociação coletiva**, pode-se estabelecer o tempo médio *in itinere*.



Percebam que **não** é permitido às negociações coletivas envolvendo ME/EPP simplesmente desconsiderar as horas *in itinere*, mas apenas estipular o **tempo médio** de tal deslocamento.

3.1.3. Prontidão e sobreaviso

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 caso haja necessidade do comparecimento do mesmo ao local de trabalho.

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

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

SUM-428 SOBREAVISO

~~*O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, "pager" ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.*~~

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

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

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

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

Sobre o instituto do sobreaviso e sua relação com os meios de comunicação é interessante conhecer a lição de Sérgio Pinto Martins²:

"O sobreaviso se caracteriza pelo fato do empregado ficar em sua casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir outros compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais e até o seu lazer. (...) Em razão da evolução dos meios de comunicação, o empregado tanto pode ser chamado pelo telefone ou pelo telégrafo (como ocorria nas estradas de ferro), como também por BIP, "pagers", lap top

² MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 340.



ligado à empresa, telefone celular, etc. O artigo 244 da CLT³ foi editado exclusivamente para os ferroviários, pois os últimos meios de comunicação na época ainda não existiam. O Direito do Trabalho passa, assim, a ter de enfrentar essas novas situações para considerar se o empregado está ou não à disposição do empregador, principalmente quanto à liberdade de locomoção do obreiro”.

Sobre o uso, no verbete, da expressão “instrumentos telemáticos ou informatizados” cite-se a alteração feita na CLT em 2011, a partir da qual o seu art. 6º passou a contar com o § único cuja redação segue abaixo:

*CLT, art. 6º **Não** se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os **pressupostos da relação de emprego**.*

*Parágrafo único. Os **meios telemáticos e informatizados** de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*

Voltando à Súmula 428, vejamos seu item II:

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

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

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

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

³ CLT, art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que falem à escala organizada.

(...)

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



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

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

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

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007 HORAS DE SOBREAVISO - USO DE BIP OU APARELHO CELULAR - SUBMISSÃO À ESCALA DE ATENDIMENTO - SÚMULA Nº 428 DO TST. O acórdão da Turma, transcrevendo a decisão regional, dispôs que a Corte de origem considerou caracterizado o regime de sobreaviso, amparando-se não apenas na utilização do uso do aparelho celular, mas na constatação, extraída do conjunto probatório, de que o reclamante permanecia, efetivamente, à disposição do empregador fora do horário normal de trabalho, uma vez que estava submetido à escala de atendimento, devendo permanecer pronto para a chamada. (...) Destarte, a condenação do reclamado ao pagamento de horas de sobreaviso não decorreu unicamente da utilização de bip ou celular pelo reclamante, mas do fato de que ele estava submetido a escalas de atendimento. (...).

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

3.1.4. Tempo residual à disposição do empregador

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

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



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

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

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

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

Se algum destes requisitos for extrapolado, toda a variação será acrescentada na jornada de trabalho. Reforça tal entendimento a Súmula 366 (com redação atualizada em maio de 2015):

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

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

Além disso, após a Súmula 449 (resultante da conversão da OJ nº 372 da SBDI-1), não mais se pode elastecer a tolerância de 5 minutos em cada trajeto por meio de negociação coletiva. Vejamos:

SUM-449

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

Vejamos uma questão sobre o assunto:

ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

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

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



Esta próxima questão também se relaciona à mesma regra:

FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011

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

- (A) seis minutos.
- (B) sete minutos.
- (C) oito minutos.
- (D) dez minutos.
- (E) quinze minutos.

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

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

CARTÃO PONTO				
Dia	Entrada	Saída do intervalo	Retorno do intervalo	Saída
(...)				
Quarta-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h01min
Quinta-feira	07h55min	12h02min	14h01min	18h08min
Sexta-feira	07h53min	12h01min	13h59min	18h00min
(...)				

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

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

Na sexta-feira a jornada totalizou 08h09min, não ultrapassando os 10min diários. Entretanto, na entrada houve registro que excedeu de 05 (cinco)



minutos (a entrada ocorreu às 07h53min), então os 09min devem ser computados como jornada extraordinária.

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

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

É importante, sobre o assunto tempo residual, conhecer a Súmula 429 do TST, que considera o deslocamento dentro da empresa como tal:

SUM-429 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO

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.

3.2. 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.

3.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho

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

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

(...)

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

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

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

$$7,33\text{h/dia} = 7\text{h} + 0,33\text{h} = 7\text{h} + 1/3\text{h} = 7\text{h} + 20\text{min} = 7\text{h}20\text{min}$$



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

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

SUM-431

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

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

3.2.2. Jornadas especiais de trabalho

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

3.2.2.1. Turnos ininterruptos de revezamento

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

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

(...)

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

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

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

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

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



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

Como explicado por Mauricio Godinho Delgado⁴:

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

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

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

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 930.



Outra questão que pode ser exigida em provas: se o empregador concede um intervalo intrajornada (15 minutos para lanche, por exemplo), isso descaracteriza o regime de TIR?

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

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

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

Corroborar o entendimento a posição do Ministro Godinho⁵:

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

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

ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

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

Pelo que estudamos, a **alternativa é incorreta**.

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

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

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

(...)

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

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

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

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 915.



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

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

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

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

Este é o entendimento da do seguinte verbete do TST:

OJ-SDI1-275 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS

Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

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

"Esta Corte tem reiteradamente decidido que, no caso de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, as horas extras excedentes a sexta diária devem ser pagas de forma integral, com o respectivo adicional, independentemente de o empregado ser horista ou mensalista, pois a contraprestação remunera apenas as seis primeiras horas trabalhadas".

(RR - 41700-69.2008.5.15.0086, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29/08/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 31/08/2012)

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

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

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

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



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

SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO

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

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

Segue abaixo a visualização do exemplo na linha do tempo:

Jornada encerrada às 22h00min de sábado	Intervalo interjornada de 11 horas	Descanso semanal de 24 horas	Início da jornada às 09h00min de segunda
---	------------------------------------	------------------------------	--

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

Vejamos uma questão sobre o tema:

CESPE/TRT21 – Técnico Judiciário – Área Judiciária - 2010

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

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

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

3.2.2.2. Outras jornadas especiais

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

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

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se



*ao empregado, no horário diário, um **intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação**.*

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

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

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

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

*CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:*

(...)

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

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

No caso do segmento bancário, a regra do art. 62 se aplicaria ao gerente geral da agência, enquanto a do art. 224 se aplicaria aos gerentes de contas, de relacionamento, etc. Nesta linha o ensinamento de Valentin Carrion⁶:

"Gerente de agência bancária. Os hábitos contemporâneos permitem distinguir duas espécies de empregados absolutamente distintas, apesar de terem a mesma denominação: de um lado, o gerente titular, ou principal, da agência bancária, com mais poderes de representação, e de decisão, sem fiscalização imediata, a não ser a genérica de regulamentos e normas internas (...), e, de outro lado, um ou vários gerentes de segundo nível, que prestam contas e submissão ao gerente-titular. A CLT acolhe o primeiro, no art. 62, II, e os segundos, verdadeiros subgerentes, apesar de outra denominação que utilizam, e que estão inseridos, junto com outros cargos de segundo nível, no art. 224, §2º, da CLT."

⁶ CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 150-151.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUM-178 TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE

É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT.

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

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

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



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

~~OJ SDI1-273 "TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 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.

Conforme previsto no §4º do artigo 59,

*CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial **não** poderão prestar **horas extras**.*

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

FCC/TRT8 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2010

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

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

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

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

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

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

Já que falamos em horas extras, passemos ao próximo assunto da aula, que é justamente a jornada extraordinária.



3.3. Jornada extraordinária

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

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

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

Atenção para o fato de que, por simples acordo escrito entre empregado e empregador, é possível a realização de horas extraordinárias. Por acordo tácito, entretanto, **não** se permite a prática.

Quanto à expressão contrato coletivo, podemos entendê-la como sinônimo de **negociação coletiva**.

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

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

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

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

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

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

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

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

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



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

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

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

(...)

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

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

A **resposta é negativa**.

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

Nesta linha, segue o ensinamento do Ministro Godinho⁷, citando Amauri Mascaro Nascimento:

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

Quanto ao percentual, cuidado para não confundirmos a disposição da CLT (que previa 20%) com a redação da CF/88, vista acima, com adicional mínimo de 50%:

CLT, art. 59, § 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

Considera-se que este dispositivo celetista supratranscrito não foi recepcionado pela CF/88.

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

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

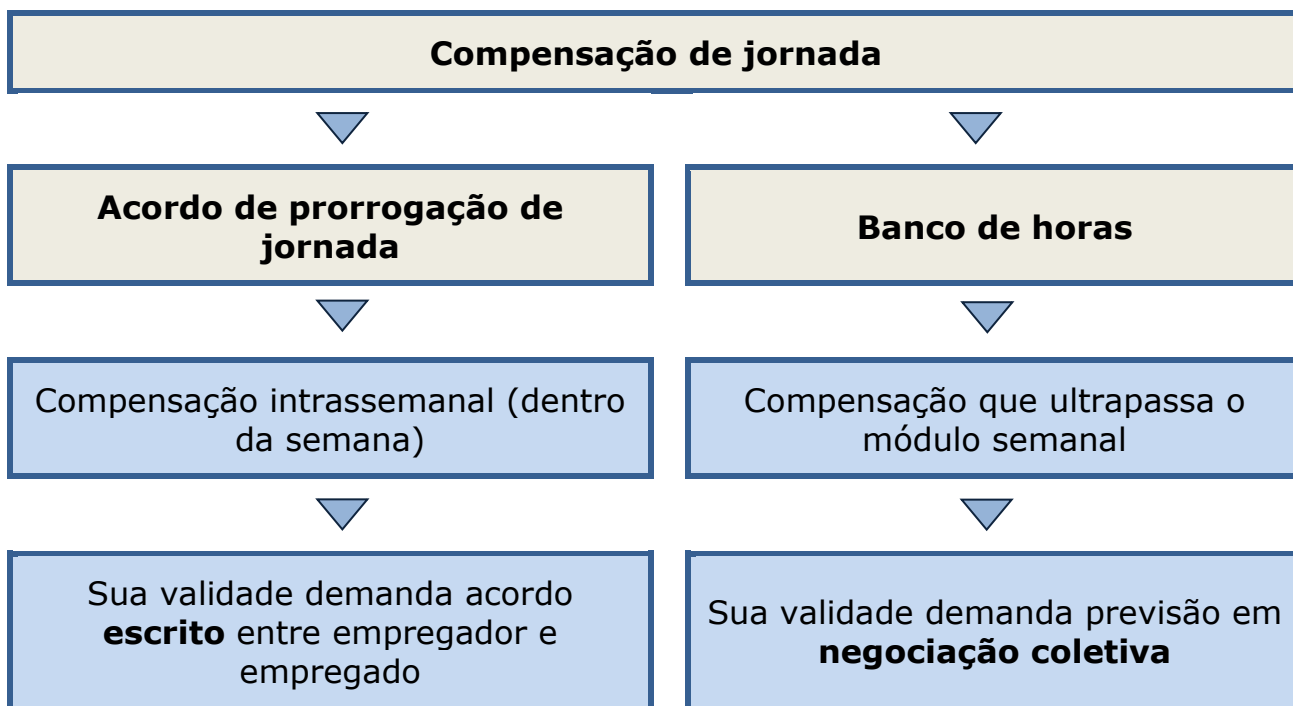
⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 936.



3.3.1. Compensação de jornada

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

As principais diferenças para fins de prova são as seguintes:



Vejamos agora outros aspectos importantes sobre o assunto.

➤ Acordo de prorrogação de jornada

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

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

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

CARTÃO PONTO				
Dia	Entrada	Saída do intervalo	Retorno do intervalo	Saída



Segunda-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h47min
Terça-feira	07h58min	12h02min	14h01min	18h49min
Quarta-feira	07h56min	12h01min	13h59min	18h47min
Quinta-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h50min
Sexta-feira	07h59min	12h03min	14h01min	18h49min
Sábado	-	-	-	-
Domingo	-	-	-	-

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

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

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

Diferente da compensação de jornada por meio de banco de horas, que exige previsão em negociação coletiva, o **acordo de prorrogação de jornada** pode ser realizado mediante **acordo escrito entre empregado e empregador**:

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

A questão abaixo, incorreta, sugeriu que o acordo de prorrogação poderia ser não escrito:

CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009

O acordo de prorrogação de horas pode ser celebrado de forma verbal.

É importante notar que o acordo de prorrogação não se confunde com o banco de horas (tópico anterior), e esta diferença foi destacada na Súmula 85 do TST:

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual

***escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva.*

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



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

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

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

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

Segundo o inciso III, caso tenha sido feito acordo **verbal** para compensação e o empregado laborou, por exemplo, 8h48min horas por dia, a descaracterização da compensação não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária.

Isto porque o salário do empregado já inclui todas as horas trabalhadas, e, por isso, a descaracterização do acordo de compensação implicará no pagamento apenas do respectivo adicional.

Exemplo: o empregado trabalhou 8h48min de segunda a sexta conforme acordo **verbal**. Como é inválido e ele já recebeu o valor das horas trabalhadas, a descaracterização da compensação implicará no pagamento de adicional de 50% sobre 48 minutos diários.

Por outro lado, imaginemos agora que foi devidamente formalizada compensação de jornada (por acordo **escrito**) e o empregado deveria laborar 8h48min de segunda a sexta-feira, para não trabalhar no sábado (no caso, o módulo semanal continua sendo de 44 horas = 8h48min x 5 dias).

Na prática, entretanto, este empregado trabalha 10h00min de segunda a sexta e mais 4h00min aos sábados.

Como há prestação habitual de horas extras, descaracteriza-se o acordo de prorrogação ("IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada (...)").

O que o item IV faz é separar as horas da compensação (os 48 minutos no exemplo), que deverão ser remunerados pelo seu adicional (pois o valor da hora normal já foi pago no salário), das outras 1h12min diárias (que excedem as 8h48min) + 4h00min aos sábados, que devem ser remuneradas pela hora normal + adicional de hora extraordinária ("IV. (...) as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias.).



Por fim, o item VI, inserido em 2016, afirma que negociação coletiva não tem o condão de estipular compensação de jornada em atividade insalubre.

➤ Banco de horas

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

Para que haja banco de horas (período máximo de um ano) é necessária previsão em negociação coletiva de trabalho.

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

A previsão legal é a seguinte:

*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.*

➤ Compensação 12 x 36 horas

Destacamos esta possibilidade em tópico específico tendo em vista a edição da Súmula 444 em setembro de 2012.

Em algumas profissões é comum se estabelecer organização de escalas de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

Apesar da duração diária do trabalho extrapolar as 10 horas, o módulo semanal acaba sendo reduzido, pois há 36 horas de descanso entre uma jornada e outra.

Com a edição da Súmula 444 o TST materializa seu entendimento de que é admissível a compensação de 12 x 36, desde que haja previsão em negociação coletiva:

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

É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.



A Súmula destaca, também, que o empregado que labora em feriado neste regime de trabalho fará jus a remuneração em dobro.

Segue abaixo um dos julgados que serviram de precedente para a Súmula 444:

HORAS EXTRAS - JORNADA 12X36. A jurisprudência desta Corte é pacífica em reconhecer a validade do regime de compensação de 12 por 36 horas, quando autorizado por norma coletiva, considerando indevido o pagamento como horas extras da 11ª e da 12ª horas diárias. Agravo de Instrumento não provido. (...)

(ARR - 101800-54.2008.5.04.0002, 8ª Turma, Rel. Juíza Conv. Maria Laura Franco Lima de Faria, DEJT 27.4.2012).

E se a jornada de 12 x 36 foi pactuada diretamente com o empregado, ou seja, sem a participação do sindicato obreiro e nem com base em previsão legal?

A teor da Súmula 444, esta pactuação não é admitida. Neste caso, conforme ementa abaixo, o regime será inválido:

RECURSO DE REVISTA. (...) JORNADA ESPECIAL - 12X36 HORAS - SÚMULA 444/TST. INVALIDADE - SÚMULA 85/TST. O Tribunal Pleno, na sessão extraordinária do dia 14.09.2012 (Semana do TST), aprovou o enunciado de Súmula n.º 444, (...). Entretanto, uma vez reconhecida a invalidade desse regime de jornada 12x36, é razoável a observância dos parâmetros dos itens III e IV da Súmula 85/TST, para fins de pagamento das horas extras. Assim, a condenação deve limitar-se ao pagamento do adicional de horas extras relativamente às horas laboradas, quando não dilatada a duração máxima semanal, e da hora extraordinária, acrescida do respectivo adicional, quando ultrapassada a duração semanal normal. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no particular.

(RR - 133200-86.2009.5.04.0023, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/12/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/12/2012)



4 – Questões comentadas

4.1 – Jornada de trabalho normal

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

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, de acordo o entendimento Sumulado do TST, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de

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

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

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

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

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

Comentários

Gabarito (C), de acordo com a SUM-366 do TST:

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

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

2. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

De acordo com o entendimento Sumulado do TST, o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere remuneradas



- (A) alcançam o trecho todo, mas, neste caso específico, a hora será contada reduzida, exatamente igual à hora prevista para efeitos de pagamento de adicional noturno para os empregados urbanos.
- (B) alcançam o trecho todo, em razão do fornecimento necessário da condução pelo empregador.
- (C) limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público, mas com redução horária, limitada em dez minutos.
- (D) alcançam o trecho todo, mas com redução horária, limitada em quinze minutos.
- (E) limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Comentários

Gabarito (E), de acordo com o item IV da SUM-90 do TST:

SUM-90

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

3. 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

Gabarito (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.

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

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento

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

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

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

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

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

Comentários

Gabarito (B), nos termos da SUM-423 do TST:

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

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

5. FCC/TRT23 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

Considerando a jurisprudência pacífica do TST sobre horas in itinere,

(A) havendo incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular, o empregado não terá direito às horas in itinere.

(B) na hipótese de o transporte público ser insuficiente, o empregado terá direito às horas in itinere.

(C) as horas in itinere remuneradas devem ser consideradas em relação a todo o trecho do trajeto, ainda que haja transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa.



(D) como as horas *in itinere* são computadas na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada normal deve considerado como extraordinário, incidindo sobre ele o adicional respectivo.

(E) caso o empregador cobre, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, o empregado não terá direito à percepção das horas *in itinere*.

Comentários

Gabarito definitivo (D), conforme SUM-90 do TST:

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

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

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

V - Considerando que as horas *"in itinere"* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

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

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

6. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

Para trabalhadores que fazem a jornada legal prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, a compensação de jornada denominada "banco de horas" sem a remuneração de horas suplementares e observada a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, será legalmente possível, desde que mediante

(A) acordo individual, observado o período máximo de um mês e não seja ultrapassado o limite máximo de 12 horas diárias.

(B) acordo judicial, observado o período máximo de um ano e não seja ultrapassado o limite máximo de 12 horas diárias.

(C) acordo individual, observado o período máximo de seis meses e não seja ultrapassado o limite máximo de 8 horas diárias.

(D) acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, observado o período máximo de dois anos e não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.



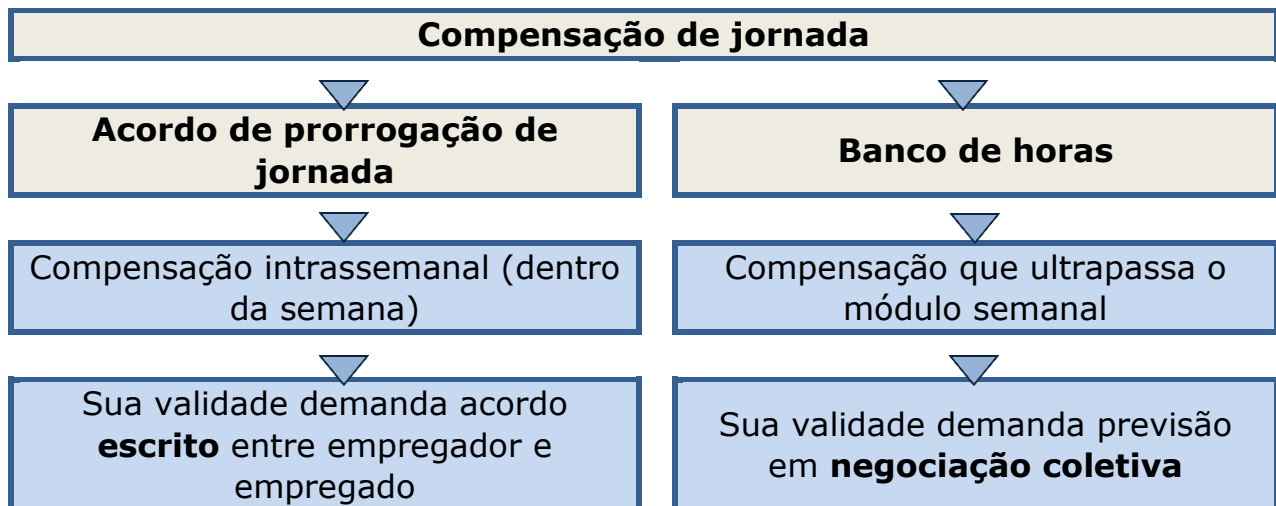
(E) *convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, observado o período máximo de um ano e não ultrapasse o limite máximo de 10 horas diárias.*

Comentários

Gabarito (E). O banco de horas é a possibilidade de compensação de jornada que extrapola o período de uma semana. Para que haja banco de horas (período máximo de um ano) é necessária previsão em negociação coletiva de trabalho:

*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.*

Para gravar, as principais diferenças do banco de horas para o acordo de prorrogação são as seguintes:



7. Cespe/TRT8 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2016

Acerca da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

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

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

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

(D) *Caso o empregador forneça a condução, o tempo de deslocamento até o local de trabalho pode ser contado como período de expediente.*



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

Comentários

Gabarito (D). Trata-se da jornada *in itinere*, tratada no art. 58, § 2º, da CLT, e na SUM-90 do TST.

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

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

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

A **alternativa (E)** está **incorreta**, pois, conforme o art. 58, § 1º, da CLT e a SUM-366, as variações, para não serem computadas, devem ser de até 5 minutos e, no dia, de 10 minutos:

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

8. CESPE/TRT8 – Analista Judiciário – Área Judiciária OJAF - 2016

Considerando a jurisprudência pacificada do TST, assinale a opção correta.

(A) *Não devem ser descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários; ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.*

(B) *No caso de cumprimento integral da jornada noturna, com prorrogação até o período diurno, o adicional noturno não será devido quanto às horas prorrogadas.*

(C) *A compensação de jornada de trabalho se dá por meio do chamado banco de horas e deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, sob pena de nulidade.*



(D) Por se tratar de um instituto próprio e com regras específicas, as horas in itinere são computáveis na jornada de trabalho, sendo o tempo que extrapola a jornada legal pago com adicional de 25% mensal estabelecido, e não com o adicional de horas extras previsto na CF.

(E) O repouso semanal remunerado concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho deve ser pago com o adicional de 50% constitucional.

Comentários

Gabarito (A), conforme SUM-366 do TST:

Súmula nº 366 do TST

*Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto **não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários**. Se **ultrapassado** esse limite, será considerada como **extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal**, pois configurado o tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).*

A **alternativa (B)** está **incorreta**. Se a jornada noturna for prorrogada, o adicional noturno também irá incidir sobre a jornada prorrogada diurna:

SUM-60, 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.

A **alternativa (C)** está **incorreta**. A compensação pode se dar por meio do banco de horas (via ACT ou CCT) ou por meio de acordo de prorrogação de jornada (via acordo individual escrito).

A **alternativa (D)** está **incorreta**. As horas in itinere são consideradas como jornada de trabalho, assim como os demais períodos em que o empregado se coloca à disposição do empregador:

SUM-90, V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

A **alternativa (E)** está **incorreta**, já que, nessa situação, o pagamento deverá ser em dobro:

OJ-SDI1-410 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO.

*Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu **pagamento em dobro**.*



9. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015

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, em qualquer hipótese, 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) *para as microempresas e empresas de pequeno porte, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, poderão ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.*

(E) *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

Gabarito (D), visto que a CLT permite que haja um controle diferenciado para as **microempresas (ME)** e **empresas de pequeno porte (EPP)**:

*CLT, art.58, § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o **tempo médio** despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.*

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.

Por sua vez, a **alternativa B** está **incorreta** porque ignorou a exceção prevista no final do §2º abaixo, que trata justamente do *tempo in itinere*:

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.

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 els:

*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 filial⁸.

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

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

10. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

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) 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.

(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.

⁸ 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

Gabarito (A), conforme art. 58 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** está errada já que o examinador trocou o “salvo” por um “mesmo quando” do dispositivo abaixo sobre jornada *in itinere*:

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.

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
<u>Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas</u>	<u>Intervalo de 15 minutos</u>
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.

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

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

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

(B) oito horas diárias e quarenta horas semanais.



(C) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.

(D) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.

(E) seis horas diárias e trinta horas semanais.

Comentários

Gabarito (C). Questão sem grandes dificuldades, cobrando a literalidade dos dispositivos constitucionais relacionados ao trabalhador.

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

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

12. FCC/TRT18 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2013

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

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

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

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

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

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

Comentários

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

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

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

CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal⁹, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse

⁹ Restrição não recepcionada pela CF/88.



feito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

CLT, art. 73, § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Quanto ao intervalo intrajornada, temos:

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

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

Segue a tabela que consolida as regras:

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

Quanto às variações de horário no cartão de ponto:

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

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

13. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

Com fundamento nas disposições celetistas sobre jornada extraordinária e jornada noturna, é correto afirmar:

(A) Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, em relação às horas trabalhadas no período considerado noturno aplica-se a redução da hora e deve ser pago o respectivo adicional.



(B) Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que autorizados expressamente pelo sindicato.

(C) O adicional noturno equivale a 30% (trinta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

(D) Como forma de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, a prorrogação da jornada de trabalho deve ser prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

(E) As horas extras são remuneradas com adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Comentários

Gabarito (A), consoante previsão celetista:

CLT, art. 73, § 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Tal artigo prevê o adicional de hora noturna, a hora ficta noturna (52'30'') e o período que se considera noturno - para os empregados em geral, das 22h00min às 05h00min.

A **alternativa (B)** está **incorreta** porque empregados contratados a **tempo parcial**¹⁰ não podem prestar horas extras:

CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial **não** poderão prestar horas extras.

O adicional noturno mínimo é de 20%, e por isso a alternativa (C) está incorreta:

CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal¹¹, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20 % (vinte por cento)**, pelo menos, sobre a hora diurna¹².

Já a **alternativa (D)** está **incorreta** porque **não** se exige previsão em negociação coletiva para viabilizar a prestação de horas extraordinárias:

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

Por fim, a **alternativa (E)** **errou** no percentual mínimo do adicional:

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

¹⁰ CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

¹¹ Tal restrição ao alcance do direito ao adicional noturno não foi recepcionada pela Constituição Federal.

¹² Para os rurais o adicional é de 25%, conforme previsto na Lei do Trabalho Rural (Lei 5.889/73).



(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

Comentários

Gabarito (C), conforme previsões da CLT e CF/88:

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

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

(...)

XV - **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;

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

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

(...)



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Comentários

Gabarito (A), que trouxe a regra da hora ficta noturna:

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

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

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

(...)

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

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

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

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

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial¹³.

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

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

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

Quanto aos horários, de fato as regras para o rural também são diferentes.

Abaixo um esquema que consolida as previsões normativas:

Trabalhador urbano (CLT)



Trabalhador rural



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



Horário noturno entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte

Horário noturno entre as 21h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte (lavoura)



Hora ficta noturna de 52 minutos e 30 segundos

Horário noturno entre as 20h00min de um dia e as 04h00min do dia seguinte (pecuária)



Não possui direito a hora ficta noturna



Adicional noturno de 20%

Adicional noturno de 25%

16. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

Hércules trabalha na empresa "Semideuses Produções Ltda.", cumprindo jornada legal de oito horas por dia. Ele gasta vinte minutos para se deslocar de sua residência até o local de trabalho e o mesmo tempo para o seu retorno, utilizando ônibus fretado pago pela empresa, embora pudesse utilizar transporte público coletivo para fazer o trajeto, diante da proximidade da empresa e de sua casa do ponto de ônibus. Nessa situação, conforme norma legal,

(A) somente em caso de previsão em cláusula de acordo ou convenção coletiva é que o tempo de trajeto e o seu retorno será computado na jornada de trabalho.

(B) será computado na jornada de trabalho o tempo gasto no deslocamento e para seu retorno visto que foi excedente de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(C) diante do fornecimento da condução pelo empregador, o período de deslocamento será computado na jornada de trabalho, ainda que haja a possibilidade de utilização de transporte público.

(D) o tempo de deslocamento da residência ao local de trabalho e o seu retorno será considerado na jornada de trabalho do empregado, visto que não ultrapassa 30 minutos.

(E) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho.

Comentários



Gabarito (E), pois não será o caso de horas *in itinere*.

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.

Assim, duas condições devem ser obedecidas para o reconhecimento das horas *in itinere*:

Local de trabalho é de difícil acesso **ou**
não servido por transporte público

e



Horas *in itinere*

O empregador fornece a condução

A primeira condição não foi atendida, pois o enunciado mencionou que havia condução do empregador "embora pudesse utilizar transporte público coletivo para fazer o trajeto, diante da proximidade da empresa e de sua casa do ponto de ônibus".

17. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2013

Considerando as normas da CLT e o entendimento sumulado do TST, é correto afirmar:

- (A) A remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de trinta por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.*
- (B) Para os estabelecimentos com mais de quinze empregados é obrigatório o controle de jornada de trabalho.*
- (C) Considera-se trabalho noturno o executado entre às vinte e duas horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte.*
- (D) Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.*
- (E) O empregado transferido para o período diurno de trabalho não pode deixar de receber o adicional noturno, sob pena de redução salarial.*

Comentários

Gabarito (D), com fundamento na Súmula 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.



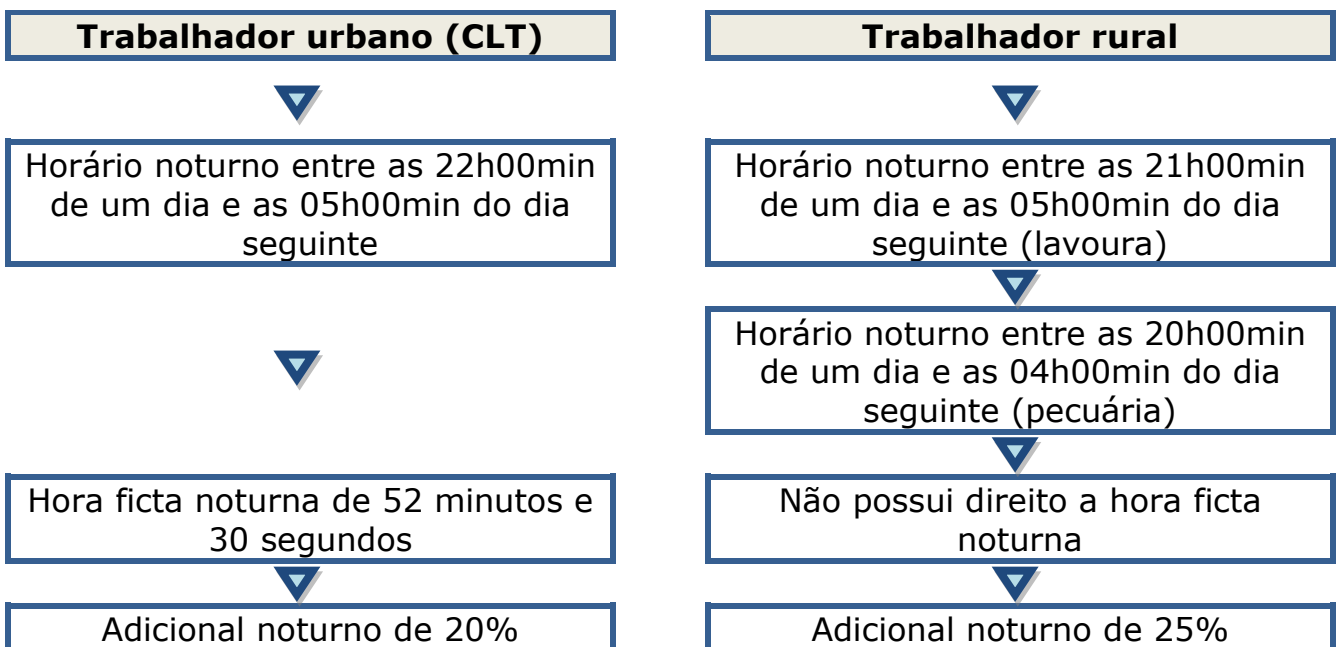
II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT¹⁴.

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

CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal¹⁵, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

CLT, art. 73, § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Relembrando as regras de labor noturno de urbanos e rurais:



O controle de jornada mencionado na **alternativa (B)** é obrigatório quando o estabelecimento possua mais de 10 empregados:

CLT, art. 74, § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

¹⁴ CLT, art. 73, § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo [Do Trabalho Noturno].

¹⁵ Restrição não recepcionada pela CF/88.



A **alternativa (E)**, por sua vez, está incorreta tendo em vista a natureza de **salário-condição** do adicional noturno: se o labor deixou de ser prestado em condição mais gravosa, o direito ao adicional será prejudicado:

SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

18. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

Conforme normas contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho,

(A) é considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais.

(B) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida por até quatro horas suplementares por dia, mediante acordo verbal ou escrito entre empregado e empregador.

(C) os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar até duas horas extras por dia, desde que haja ajuste por meio de norma coletiva.

(D) a hora do trabalho noturno urbano será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

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

Comentários

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

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

Trabalhador a tempo parcial, citado na **alternativa (A)**, é aquele que labora até 25 horas semanais:

CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Já a jornada extraordinária, mencionada na **alternativa (B)**, representa um acréscimo de até 2, e não 4 horas na jornada normal:

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



Retomando a situação peculiar dos empregados contratados a tempo parcial, diferente do que a **alternativa (D)** sugeriu, a CLT proíbe a prestação de horas extras pelos empregados contratados a tempo parcial:

*CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial **não** poderão prestar horas extras.*

Por fim, os acréscimos de supressões citados na **alternativa (E)** não são computados nem descontados da jornada:

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.

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

Conforme normas legais vigentes, o adicional

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

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

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

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

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

Comentários

Gabarito (E), sendo este percentual definido pela CLT:

*CLT, art. 73. (...), o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20%** (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.*

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

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

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



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

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

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

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

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

Comentários

Gabarito (C), com fundamento no artigo 73, § 2º da CLT:

CLT, art. 73, § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

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

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

(...)

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

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

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

Segue abaixo o esquema com as diferenças:

Trabalhador urbano (CLT)



Trabalhador rural

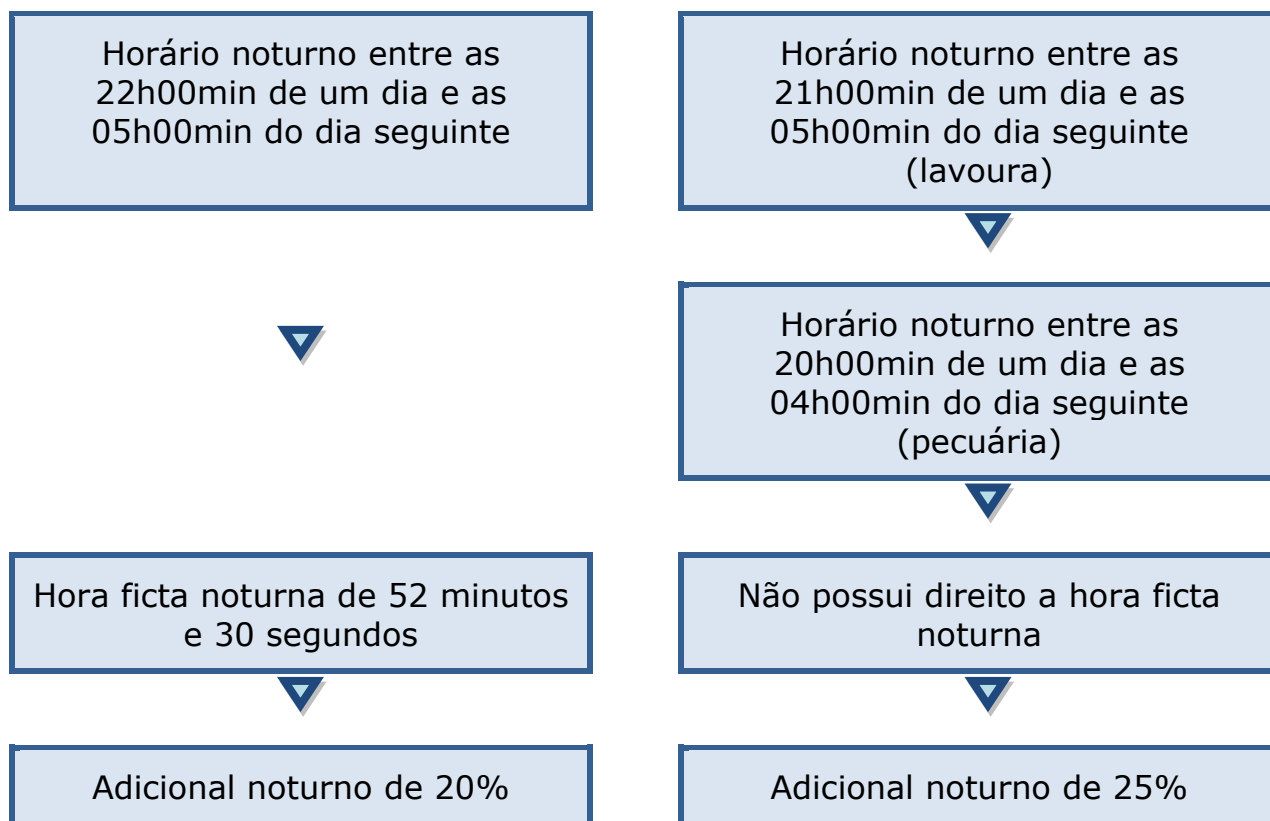




DIREITO DO TRABALHO P/ TRT-RJ

Teoria e Questões

Aula 00 – Prof. Antonio Daud Jr



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

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

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

Assim, temos 3 situações:

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



4.2 – Jornadas especiais de trabalho

21. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

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 converter 1/3 do seu período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

(B) terá direito a 16 dias de férias, sendo que, se tiver mais de sete faltas injustificadas durante o período aquisitivo, terá o período de férias reduzido à metade.

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

(D) terá direito ao adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, desde que tal condição conste do acordo coletivo de trabalho que autorizou a contratação a tempo parcial.

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

Comentários

Gabarito (E), 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.***

22. 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

Gabarito (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.

4.3 – Jornada extraordinária e Compensação

23. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

Mário presta serviços como entregador de carnes no Frigorífico "ABC" Ltda e, numa sexta-feira no final do dia, teve que estender sua jornada de trabalho para descarregar a mercadoria do caminhão e colocá-la na câmara fria, sob pena de perda irreparável do produto, sendo considerado um serviço inadiável. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a prestação de horas extras

(A) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

(B) não poderá ocorrer sem a existência de acordo ou contrato coletivo, devendo o empregador contratar prestadores de serviços para fazê-lo.



(C) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo, entretanto o adicional a ser pago é de no mínimo 100% sobre a hora normal de trabalho.

(D) não poderá ocorrer sem a existência de acordo ou contrato coletivo, podendo o empregador solicitar os serviços de Mário, que poderá ou não aceitar a prestação dos serviços, já que não é obrigada pelo contrato de trabalho a fazê-lo.

(E) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de noventa dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

Comentários

Gabarito (A).

Trata-se de caso da realização de serviços inadiáveis, uma das modalidades de prorrogação de jornada em necessidade imperiosa. Nestes casos, o empregador lança mão de seu poder diretivo para exigir a prestação da sobrejornada, isto é, independentemente de prévio acordo de prestação de horas extraordinárias.

Especificamente no caso dos serviços inadiáveis, o empregador deverá comunicar ao Ministério do Trabalho no prazo de 10 dias:

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

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

24. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015

A propósito da jornada de trabalho,

(A) os titulares da relação de emprego podem pactuar livremente a sua duração, desde que observem parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.

(B) os seus limites legais podem ser alterados pelos contratantes, ainda que em prejuízo do trabalhador, mas, nesse caso, deverá ele estar assistido por seu sindicato profissional.

(C) as negociações coletivas podem estabelecer regras relativas à sua duração, mas a aplicação dessas disposições aos contratos individuais de trabalho está condicionada à concordância expressa de trabalhadores e



empregadores, sob pena de ineficácia da cláusula normativa correspondente.

(D) a jornada de trabalho fixada em lei pode ser objeto de prorrogação mediante ajuste entre empregado e empregador, desde que respeitado o máximo de duas horas diárias, as quais deverão ser pagas com adicional mínimo de 50%.

(E) em casos excepcionais, em que a preservação do contrato dependa da dilação horária sem a remuneração correspondente, pode o trabalhador renunciar ao crédito resultante desse labor.

Comentários

Gabarito (D). Questão praticamente idêntica a uma da ESAF, de 2003, aplicada na prova de AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE.

A **alternativa D** está **correta**, conforme art. 59 da CLT:

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

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) **[50%] superior à da hora normal.**

As **alternativas A, B e C** estão **incorretas**, porque as normas de limitação de jornada e descansos não podem ser alteradas livremente (são normas de ordem pública): a CF/88 estabeleceu o limite de jornada, que não pode ser ampliado nem mesmo por negociação coletiva.

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;

A **alternativa E** está **incorreta** porque, se a lei estabelece que a hora extraordinária seja remunerada, não se permite que o empregado renuncie ao valor (princípio da indisponibilidade).

25. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador - 2014

Em relação ao trabalho extraordinário, é correto afirmar que

(A) os empregados contratados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que acordado expressamente com o sindicato da categoria.



(B) as horas extras decorrentes de força maior ou de serviços inadiáveis podem ser prestadas, desde que existente acordo de prorrogação de horas firmado entre empregado e empregador.

(C) o acordo de prorrogação de jornada de trabalho deve ser escrito e necessariamente celebrado coletivamente, mediante negociação coletiva de trabalho.

(D) o trabalho em horas extras é permitido aos empregados que trabalham em atividades insalubres, sendo necessária, porém, licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

(E) todo empregado tem direito a um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de serviço em caso de prorrogação do horário normal de trabalho.

Comentários

Gabarito (D). Vejamos as alternativas uma a uma:

Alternativa (A): Empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, nem mesmo mediante negociação coletiva (CLT, art. 59, § 4º).

Alternativa (B): O trabalho em jornada extraordinária decorrente de força maior ou de serviços inadiáveis, por força do art. 61 da CLT, prescinde, ou seja, independe, de acordo escrito entre empregado e empregador.

A doutrina considera que são casos de realização independentemente de acordo. No caso de sobrejornada decorrente de força maior, até mesmo os empregados menores realizam horas extras, caso imprescindível seu labor e com o limite de até a 12ª hora.

Alternativa (C):

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

Portanto, por **simples acordo escrito** entre empregado e empregador, **é possível a realização de horas extraordinárias**. Por acordo tácito, entretanto, **não** se permite a prática.

Portanto, o que se exige é um acordo escrito, seja individual com o empregado (acordo empregador-empregado), seja coletivo (via negociação coletiva da qual decorra acordo ou convenção coletiva de trabalho).

A **alternativa (D)** é a **correta**, pois está em consonância com o disposto no art. 60 da CLT:

Art. 60 - **Nas atividades insalubres**, (..), quaisquer **prorrogações** só poderão ser acordadas mediante **licença prévia das autoridades** competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais (..).



Portanto, jornada extraordinária em atividade insalubre, somente com autorização prévia do Ministério do Trabalho (MTb).

Lembremos que, em 2011 a Súmula 349 foi **cancelada**, de modo que, atualmente, a necessidade de licença prévia do MTb é regra absoluta, não excepcionada nem mesmo por acordo ou convenção coletiva.

~~SUM 349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE~~

~~A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).~~

Quanto à **alternativa (E)**:

Pela literalidade da CLT, apenas as mulheres e os menores teriam este intervalo de, no mínimo, 15 minutos antes do início da sobrejornada. Vejamos:

O art. 384 da CLT, inserido no Capítulo III (Da proteção ao trabalho da mulher), prevê que:

*CLT, art. 384 - Em caso de **prorrogação do horário normal**, será **obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos** no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.*

Nos últimos tempos, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade deste artigo ([RE 658.312 SC](#)), de modo que não há mais dúvidas de que a Constituição recepcionou este dispositivo, permanecendo uma situação diferenciada para as empregadas.

Além disso, o art. 384 acima é **também aplicado ao trabalho do menor** por força do art. 413, parágrafo único, da CLT.

Portanto, para fins de concurso, o empregador deve observar intervalo de, no mínimo, 15 minutos para a prestação de horas extraordinárias pela mulher e pelos menores.

Assim sendo, não é uma regra aplicável a todo empregado, como pretende dizer a assertiva.

26. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

A respeito da duração do trabalho, incluindo períodos de descanso, o labor noturno e o trabalho extraordinário, a legislação trabalhista prevê que

(A) o adicional a ser pago pelo trabalho extraordinário será de no mínimo 100% sobre a hora normal e o adicional a ser pago pelo trabalho noturno será de no mínimo 50% sobre a hora diurna.



(B) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horas dentro do mês por decisão do empregador.

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

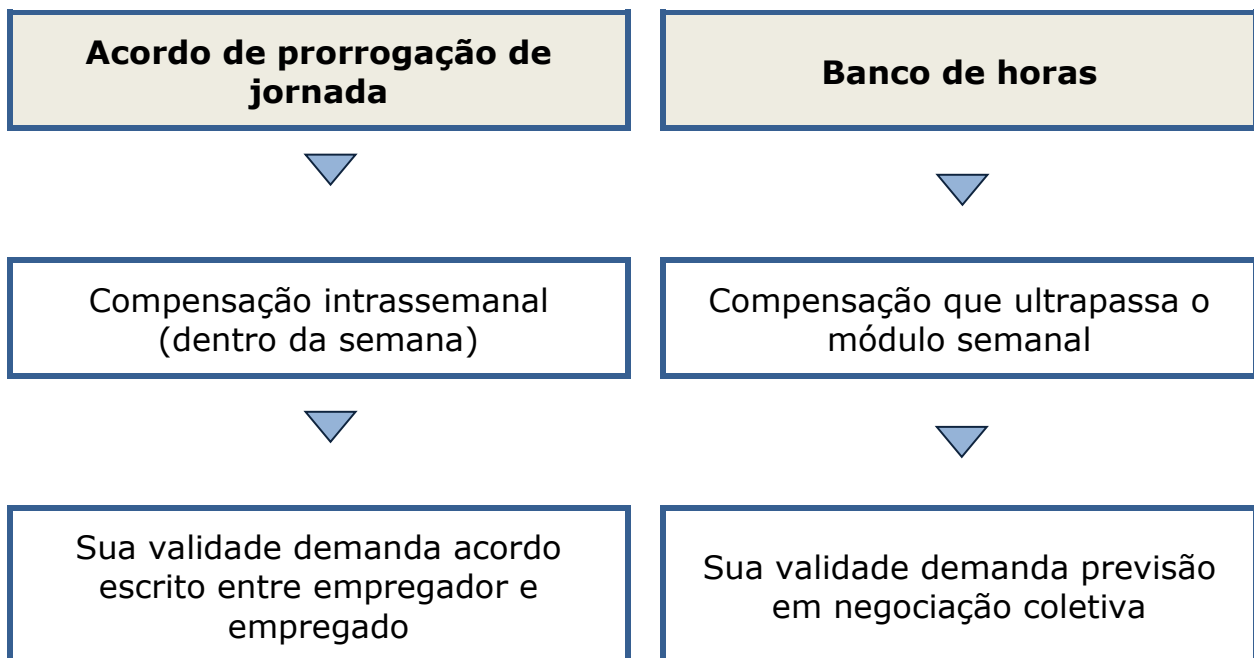
(D) o período mínimo para o descanso entre duas jornadas de trabalho será de dez horas consecutivas.

(E) o limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição para o trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas não poderá ser reduzido em nenhuma hipótese.

Comentários

Gabarito (C). Sabemos que, por força constitucional, o adicional horas extras é de no mínimo 50%, e não 100% como afirmado na letra (A). Como se não bastasse, o examinador também trocou o percentual do adicional noturno de 20% (correto) para 50% na questão. Portanto, item errado.

A **assertiva (B)** começa bem, mas no final afirma que a compensação de horas dentro do mês depende de decisão do empregador. As principais diferenças para fins de prova entre as **modalidades de compensação** de jornada (banco de horas e acordo de prorrogação de jornada) são as seguintes:



Portanto, verificamos que a compensação referida na assertiva diz respeito à compensação que ultrapassa o módulo semanal (banco de horas), a qual depende de negociação coletiva, e não de decisão do empregador apenas. Veja a Súmula 85 do TST:

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA



- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual **escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
- IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.
- V. As disposições contidas nesta súmula **não** se aplicam ao regime compensatório na modalidade banco de horas, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.
- VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

A **assertiva (C)**, **correta**, retrata justamente o dispositivo transcrito no comentário da questão anterior:

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 (D)** está **incorreta**, pois o intervalo interjornadas é de onze horas consecutivas, e não de dez.

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

Por fim, a **letra (E)** aborda a possibilidade de se reduzir o intervalo mínimo de uma hora, para jornadas superiores a seis horas diárias, desde que seja feita por autorização do Ministério do Trabalho.

Quando a empresa interessada demonstrar que atende integralmente às exigências de organização de refeitórios, ela pode solicitar ao MTb autorização para reduzir o limite mínimo de 1 hora do intervalo intrajornada:

CLT, art. 71, § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos



empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

27. CESPE/TRT8 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Acerca do entendimento jurisprudencial do TST sobre a duração do trabalho, assinale a opção correta.

(A) As horas extras habituais incorporam-se à remuneração do empregado para fins de gratificação natalina e repouso semanal remunerado.

(B) No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de vinte e quatro horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas, não são remuneradas como extraordinárias.

(C) A concessão, pelo empregador, de intervalos na jornada de trabalho não previstos em lei não representa tempo à disposição da empresa e, conseqüentemente, não deve ser considerada serviço extraordinário.

(D) A mera incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que não gera direito às horas in itinere.

(E) A compensação de jornada de trabalho somente é válida se ajustada por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo vedado acordo individual escrito para tal fim.

Comentários

Gabarito (A). A questão cobra posicionamentos do TST acerca da realização de horas extras, intervalos e duração do trabalho.

As horas extras habitualmente prestadas incorporam-se sim à gratificação natalina (Súmula 45) e ao DSR (Súmula 172). Vejamos:

SUM-172 REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

SUM-45 SERVIÇO SUPLEMENTAR

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13.07.1962¹⁶.

A **letra (B)** está **incorreta**, pois quando há prejuízo do intervalo interjornadas (mínimo de 11 horas), estas horas devem ser remuneradas como extraordinária. Vejamos a OJ relacionada:

¹⁶

Lei que institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.



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

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

Já para a **letra (C)**, devemos lembrar que é considerado tempo à disposição do empregador a concessão de intervalo **não** previsto em lei como, por exemplo, um intervalo para lanche de 15 minutos aos que laboram 8 horas por dia.

Neste período o empregador não trabalha, mas como o intervalo foi concedido pelo empregador sem previsão em lei, é um tempo considerado à disposição do empregador. Assim sendo, ele é considerado na jornada e também considerado como serviço extraordinário, caso a jornada do dia extrapole a jornada legal.

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. Já os intervalos não previstos em lei (portanto não obrigatórios) são considerados tempo à disposição.

A **letra (D)** cobra conceitos relacionados à jornada *in itinere*. Todavia, conforme entendimento do TST, havendo **incompatibilidade** entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é sim circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. (Súm. 90, item II).

Por fim, a **letra (E)**, também **incorreta**, tenta confundir a exigência para se estabelecer compensação de jornada intrasemanal (via simples acordo escrito entre empregado e empregador) com a exigência para o estabelecimento de banco de horas (negociação coletiva).

Portanto, verificamos que a compensação intrasemanal de jornada independe de negociação coletiva, nos termos da Súmula 85 do TST.

28. CESPE/TRT8 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

À luz da jurisprudência do TST a respeito da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

(A) Ao empregado que labore, habitualmente, por seis horas durante o dia é garantido o direito de gozo de intervalo intrajornada mínimo de uma hora.

(B) A jornada de trabalho em escala de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso excepcionalmente descrita em norma coletiva é inválida, devendo ao empregado ser pago adicional de horas extras relativo à décima primeira e à décima segunda hora de trabalho.



(C) O adicional de horas extras devido pelo empregador em virtude da não concessão de intervalo para repouso e alimentação ao empregado possui natureza salarial, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais.

(D) A concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período de intervalo suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal.

(E) Em virtude do poder regulamentar concedido aos sindicatos, cláusula de acordo ou convenção coletiva que determine a supressão do intervalo intrajornada é considerada válida e eficaz.

Comentários

Gabarito (C). Esta questão buscou saber se o candidato estava atento às recentes Súmulas do TST (considerando a data da prova), em especial a 437 e a 444.

Caso o empregado labore habitualmente até seis horas diárias, ele faz jus somente ao intervalo de 15 minutos para descanso e alimentação.

CLT, art. 71, § 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.

A **letra (A)** tentou confundir o candidato com a redação do item IV da Súmula 437 do TST:

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

A **letra (B)**, por sua vez, cobrou a Súmula 444, por meio da qual o TST permite, em caráter excepcional, a escala de 12x36 horas.

*É **válida**, em caráter excepcional, a **jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso**, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.*

Já a **letra (C)**, **correta**, buscou saber se o candidato sabia que a parcela paga em decorrência da não concessão ou da concessão parcial do intervalo intrajornada tem sim natureza salarial:

Súmula 437, item III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.



Quanto à **assertiva (D)** note o item da Súmula 437 do TST:

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

Acerca da **letra (E)** vejamos a Súmula 437 do TST:

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

29. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

Maria Marta é empregada do hotel fazenda "Vale das Águas Claras", hotel este localizado em área urbana. Maria Marta exerce a função de cozinheira e, sendo assim, todo dia se desloca a pé da portaria do hotel até a cozinha que fica no final do terreno. Neste trajeto, Maria Marta demora diariamente cerca de quinze minutos. Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, o tempo necessário ao deslocamento de Maria Marta entre a portaria do hotel e o local de trabalho

(A) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar trinta minutos.

(B) não se considera à disposição do empregador, em nenhuma hipótese.

(C) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar vinte minutos.

(D) considera-se à disposição do empregador uma vez que ultrapassou dez minutos.

(E) considera-se à disposição do empregador em qualquer hipótese.

Comentários

Gabarito (D). Esta questão cobrou o entendimento contido na Súmula 429 do TST:

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.**



Portanto, como a empregada levava mais do que 10 minutos por dia no trajeto portaria-posto de trabalho, este tempo deve ser considerado como à disposição do empregador.

30. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Simone e Flaviana são empregadas da empresa "MNL Ltda" e possuem jornada de trabalho de oito horas diárias. De acordo com os cartões de ponto das empregadas, ontem, Simone chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quinze minutos além de sua jornada de trabalho. Flaviana, por sua vez, chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quatro minutos após o término da sua jornada de trabalho.

Nestes casos,

(A) apenas Simone terá direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassou a jornada normal de trabalho.

(B) Simone e Flaviana terão direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassaram a jornada normal de trabalho, bem como a variação de jornada legal permitida de cinco minutos diários.

(C) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos diários.

(D) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários.

(E) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que ambas chegaram na empresa antes do horário de trabalho, iniciando o labor a revelia da empresa empregadora.

Comentários

Gabarito (A). O objeto desta questão consiste nos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Portanto, são as disposições contidas no art. 58, § 1º, da CLT e a Súmula 366 do TST.

Súmula nº 366 do TST - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades



desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

Portanto, como Simone deixou a empresa 15 minutos após o horário de trabalho (ou seja, superior aos 5 minutos de tolerância), esta deverá ter estes minutos pagos como jornada extraordinária. Já Flaviana, como não excedeu a tolerância de 5 minutos, nem para entrar na empresa, nem para sair, esta não terá direito a horas extras.

Por oportuno, ressaltamos um entendimento sumulado do TST quanto à impossibilidade de se elastecer o limite de cinco minutos por meio de convenção coletiva. Veja:

SÚMULA Nº 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.*

O examinador adora estas mudanças na jurisprudência! Devemos ficar atento a elas!

31. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

De acordo com o entendimento sumulado do TST, em relação à compensação de jornada é correto afirmar:

- (A) O regime compensatório na modalidade "banco de horas" somente pode ser instituído por negociação coletiva.*
- (B) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.*
- (C) O acordo individual para compensação na modalidade "banco de horas" é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.*
- (D) É válido acordo tácito para compensação de jornada, exceto na modalidade "banco de horas".*
- (E) A descaracterização do acordo de compensação em razão da prestação de horas extras habituais implica o pagamento em dobro das horas excedentes à jornada normal, inclusive em relação às que tenham sido compensadas.*

Comentários

Gabarito (A). As principais diferenças para fins de prova entre as modalidades de **compensação de jornada** (banco de horas e acordo de prorrogação de jornada) são as seguintes:

Acordo de prorrogação de jornada

Banco de horas



Compensação intrasemanal (dentro da semana)



Sua validade demanda acordo escrito entre empregador e empregado



Compensação que ultrapassa o módulo semanal



Sua validade demanda previsão em negociação coletiva

A correção da **alternativa (A)** e a incorreção das demais se verifica na leitura da Súmula 85 do TST:

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

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

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

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

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

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



5 – Lista das Questões Comentadas

5.1 – Jornada de trabalho normal

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

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, de acordo o entendimento Sumulado do TST, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de

- (A) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, incluindo o tempo para troca de uniforme.*
- (B) cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.*
- (C) cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, incluindo o tempo para troca de uniforme.*
- (D) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.*
- (E) três minutos, observado o limite máximo de seis minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.*

2. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

De acordo com o entendimento Sumulado do TST, o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere remuneradas

- (A) alcançam o trecho todo, mas, neste caso específico, a hora será contada reduzida, exatamente igual à hora prevista para efeitos de pagamento de adicional noturno para os empregados urbanos.*
- (B) alcançam o trecho todo, em razão do fornecimento necessário da condução pelo empregador.*
- (C) limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público, mas com redução horária, limitada em dez minutos.*
- (D) alcançam o trecho todo, mas com redução horária, limitada em quinze minutos.*
- (E) limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.*



3. 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.*

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

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento

- (A) têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras, sendo devido o referido adicional em sua integralidade.*
- (B) não têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras.*
- (C) têm direito ao pagamento apenas da 7a hora como extra.*
- (D) têm direito ao pagamento apenas da 8a hora como extra.*
- (E) têm direito ao pagamento da 7a e 8a horas como extras, sendo devido apenas 50% do referido adicional.*

5. FCC/TRT23 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

Considerando a jurisprudência pacífica do TST sobre horas in itinere,

- (A) havendo incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular, o empregado não terá direito às horas in itinere.*
- (B) na hipótese de o transporte público ser insuficiente, o empregado terá direito às horas in itinere.*



(C) as horas in itinere remuneradas devem ser consideradas em relação a todo o trecho do trajeto, ainda que haja transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa.

(D) como as horas in itinere são computadas na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada normal deve considerado como extraordinário, incidindo sobre ele o adicional respectivo.

(E) caso o empregador cobre, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, o empregado não terá direito à percepção das horas in itinere.

6. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

Para trabalhadores que fazem a jornada legal prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, a compensação de jornada denominada "banco de horas" sem a remuneração de horas suplementares e observada a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, será legalmente possível, desde que mediante

(A) acordo individual, observado o período máximo de um mês e não seja ultrapassado o limite máximo de 12 horas diárias.

(B) acordo judicial, observado o período máximo de um ano e não seja ultrapassado o limite máximo de 12 horas diárias.

(C) acordo individual, observado o período máximo de seis meses e não seja ultrapassado o limite máximo de 8 horas diárias.

(D) acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, observado o período máximo de dois anos e não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

(E) convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, observado o período máximo de um ano e não ultrapasse o limite máximo de 10 horas diárias.

7. Cespe/TRT8 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2016

Acerca da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

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

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

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



(D) Caso o empregador forneça a condução, o tempo de deslocamento até o local de trabalho pode ser contado como período de expediente.

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

8. CESPE/TRT8 – Analista Judiciário – Área Judiciária OJAF - 2016

Considerando a jurisprudência pacificada do TST, assinale a opção correta.

(A) Não devem ser descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários; ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

(B) No caso de cumprimento integral da jornada noturna, com prorrogação até o período diurno, o adicional noturno não será devido quanto às horas prorrogadas.

(C) A compensação de jornada de trabalho se dá por meio do chamado banco de horas e deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, sob pena de nulidade.

(D) Por se tratar de um instituto próprio e com regras específicas, as horas in itinere são computáveis na jornada de trabalho, sendo o tempo que extrapola a jornada legal pago com adicional de 25% mensal estabelecido, e não com o adicional de horas extras previsto na CF.

(E) O repouso semanal remunerado concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho deve ser pago com o adicional de 50% constitucional.

9. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

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, em qualquer hipótese, 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) para as microempresas e empresas de pequeno porte, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, poderão ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

(E) 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.

10. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

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) 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.

(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.

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

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

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

(B) oito horas diárias e quarenta horas semanais.



- (C) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.
- (D) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.
- (E) seis horas diárias e trinta horas semanais.

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

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

- (A) A hora do trabalho noturno para o trabalho realizado nas cidades será computada como de 50 minutos.
- (B) As variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.
- (C) O intervalo mínimo para refeição e descanso será de dez minutos quando o trabalho for executado entre duas horas e até seis horas diárias.
- (D) O horário noturno para o trabalhador urbano é aquele executado entre as vinte e quatro horas de um dia e seis horas do dia seguinte.
- (E) A duração normal do trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

13. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

Com fundamento nas disposições celetistas sobre jornada extraordinária e jornada noturna, é correto afirmar:

- (A) Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, em relação às horas trabalhadas no período considerado noturno aplica-se a redução da hora e deve ser pago o respectivo adicional.
- (B) Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que autorizados expressamente pelo sindicato.
- (C) O adicional noturno equivale a 30% (trinta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.
- (D) Como forma de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, a prorrogação da jornada de trabalho deve ser prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- (E) As horas extras são remuneradas com adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



16. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

Hércules trabalha na empresa "Semideuses Produções Ltda.", cumprindo jornada legal de oito horas por dia. Ele gasta vinte minutos para se deslocar de sua residência até o local de trabalho e o mesmo tempo para o seu retorno, utilizando ônibus fretado pago pela empresa, embora pudesse utilizar transporte público coletivo para fazer o trajeto, diante da proximidade da empresa e de sua casa do ponto de ônibus. Nessa situação, conforme norma legal,

(A) somente em caso de previsão em cláusula de acordo ou convenção coletiva é que o tempo de trajeto e o seu retorno será computado na jornada de trabalho.

(B) será computado na jornada de trabalho o tempo gasto no deslocamento e para seu retorno visto que foi excedente de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(C) diante do fornecimento da condução pelo empregador, o período de deslocamento será computado na jornada de trabalho, ainda que haja a possibilidade de utilização de transporte público.

(D) o tempo de deslocamento da residência ao local de trabalho e o seu retorno será considerado na jornada de trabalho do empregado, visto que não ultrapassa 30 minutos.

(E) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho.

17. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2013

Considerando as normas da CLT e o entendimento sumulado do TST, é correto afirmar:

(A) A remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de trinta por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.

(B) Para os estabelecimentos com mais de quinze empregados é obrigatório o controle de jornada de trabalho.

(C) Considera-se trabalho noturno o executado entre às vinte e duas horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte.

(D) Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

(E) O empregado transferido para o período diurno de trabalho não pode deixar de receber o adicional noturno, sob pena de redução salarial.

18. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013



Conforme normas contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho,

(A) é considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais.

(B) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida por até quatro horas suplementares por dia, mediante acordo verbal ou escrito entre empregado e empregador.

(C) os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar até duas horas extras por dia, desde que haja ajuste por meio de norma coletiva.

(D) a hora do trabalho noturno urbano será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

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

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

Conforme normas legais vigentes, o adicional

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

5.2 – Jornadas especiais de trabalho

21. Questão 26 – FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

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 converter 1/3 do seu período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

(B) terá direito a 16 dias de férias, sendo que, se tiver mais de sete faltas injustificadas durante o período aquisitivo, terá o período de férias reduzido à metade.

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

(D) terá direito ao adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, desde que tal condição conste do acordo coletivo de trabalho que autorizou a contratação a tempo parcial.

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

22. 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.

5.3 – Jornada extraordinária e Compensação

23. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

Mário presta serviços como entregador de carnes no Frigorífico "ABC" Ltda e, numa sexta-feira no final do dia, teve que estender sua jornada de trabalho para descarregar a mercadoria do caminhão e colocá-la na câmara fria, sob pena de perda irreparável do produto, sendo considerado um serviço inadiável. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a prestação de horas extras

(A) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

(B) não poderá ocorrer sem a existência de acordo ou contrato coletivo, devendo o empregador contratar prestadores de serviços para fazê-lo.

(C) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo, entretanto o adicional a ser pago é de no mínimo 100% sobre a hora normal de trabalho.

(D) não poderá ocorrer sem a existência de acordo ou contrato coletivo, podendo o empregador solicitar os serviços de Mário, que poderá ou não aceitar a prestação dos serviços, já que não é obrigada pelo contrato de trabalho a fazê-lo.

(E) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de noventa dias, à autoridade



competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

24. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

A propósito da jornada de trabalho,

(A) os titulares da relação de emprego podem pactuar livremente a sua duração, desde que observem parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.

(B) os seus limites legais podem ser alterados pelos contratantes, ainda que em prejuízo do trabalhador, mas, nesse caso, deverá ele estar assistido por seu sindicato profissional.

(C) as negociações coletivas podem estabelecer regras relativas à sua duração, mas a aplicação dessas disposições aos contratos individuais de trabalho está condicionada à concordância expressa de trabalhadores e empregadores, sob pena de ineficácia da cláusula normativa correspondente.

(D) a jornada de trabalho fixada em lei pode ser objeto de prorrogação mediante ajuste entre empregado e empregador, desde que respeitado o máximo de duas horas diárias, as quais deverão ser pagas com adicional mínimo de 50%.

(E) em casos excepcionais, em que a preservação do contrato dependa da dilação horária sem a remuneração correspondente, pode o trabalhador renunciar ao crédito resultante desse labor.

25. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador - 2014

Em relação ao trabalho extraordinário, é correto afirmar que

(A) os empregados contratados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que acordado expressamente com o sindicato da categoria.

(B) as horas extras decorrentes de força maior ou de serviços inadiáveis podem ser prestadas, desde que existente acordo de prorrogação de horas firmado entre empregado e empregador.

(C) o acordo de prorrogação de jornada de trabalho deve ser escrito e necessariamente celebrado coletivamente, mediante negociação coletiva de trabalho.

(D) o trabalho em horas extras é permitido aos empregados que trabalham em atividades insalubres, sendo necessária, porém, licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.



(E) todo empregado tem direito a um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de serviço em caso de prorrogação do horário normal de trabalho.

26. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

A respeito da duração do trabalho, incluindo períodos de descanso, o labor noturno e o trabalho extraordinário, a legislação trabalhista prevê que

(A) o adicional a ser pago pelo trabalho extraordinário será de no mínimo 100% sobre a hora normal e o adicional a ser pago pelo trabalho noturno será de no mínimo 50% sobre a hora diurna.

(B) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horas dentro do mês por decisão do empregador.

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

(D) o período mínimo para o descanso entre duas jornadas de trabalho será de dez horas consecutivas.

(E) o limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição para o trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas não poderá ser reduzido em nenhuma hipótese.

27. CESPE/TRT8 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Acerca do entendimento jurisprudencial do TST sobre a duração do trabalho, assinale a opção correta.

(A) As horas extras habituais incorporam-se à remuneração do empregado para fins de gratificação natalina e repouso semanal remunerado.

(B) No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de vinte e quatro horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas, não são remuneradas como extraordinárias.

(C) A concessão, pelo empregador, de intervalos na jornada de trabalho não previstos em lei não representa tempo à disposição da empresa e, conseqüentemente, não deve ser considerada serviço extraordinário.

(D) A mera incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que não gera direito às horas in itinere.



(E) A compensação de jornada de trabalho somente é válida se ajustada por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo vedado acordo individual escrito para tal fim.

28. CESPE/TRT8 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

À luz da jurisprudência do TST a respeito da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

(A) Ao empregado que labore, habitualmente, por seis horas durante o dia é garantido o direito de gozo de intervalo intrajornada mínimo de uma hora.

(B) A jornada de trabalho em escala de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso excepcionalmente descrita em norma coletiva é inválida, devendo ao empregado ser pago adicional de horas extras relativo à décima primeira e à décima segunda hora de trabalho.

(C) O adicional de horas extras devido pelo empregador em virtude da não concessão de intervalo para repouso e alimentação ao empregado possui natureza salarial, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais.

(D) A concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período de intervalo suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal.

(E) Em virtude do poder regulamentar concedido aos sindicatos, cláusula de acordo ou convenção coletiva que determine a supressão do intervalo intrajornada é considerada válida e eficaz.

29. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

Maria Marta é empregada do hotel fazenda "Vale das Águas Claras", hotel este localizado em área urbana. Maria Marta exerce a função de cozinheira e, sendo assim, todo dia se desloca a pé da portaria do hotel até a cozinha que fica no final do terreno. Neste trajeto, Maria Marta demora diariamente cerca de quinze minutos. Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, o tempo necessário ao deslocamento de Maria Marta entre a portaria do hotel e o local de trabalho

(A) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar trinta minutos.

(B) não se considera à disposição do empregador, em nenhuma hipótese.

(C) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar vinte minutos.



- (D) considera-se à disposição do empregador uma vez que ultrapassou dez minutos.
- (E) considera-se à disposição do empregador em qualquer hipótese.

30. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

Simone e Flaviana são empregadas da empresa "MNL Ltda" e possuem jornada de trabalho de oito horas diárias. De acordo com os cartões de ponto das empregadas, ontem, Simone chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quinze minutos além de sua jornada de trabalho. Flaviana, por sua vez, chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quatro minutos após o término da sua jornada de trabalho.

Nestes casos,

- (A) apenas Simone terá direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassou a jornada normal de trabalho.
- (B) Simone e Flaviana terão direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassaram a jornada normal de trabalho, bem como a variação de jornada legal permitida de cinco minutos diários.
- (C) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos diários.
- (D) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários.
- (E) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que ambas chegaram na empresa antes do horário de trabalho, iniciando o labor a revelia da empresa empregadora.

31. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

De acordo com o entendimento sumulado do TST, em relação à compensação de jornada é correto afirmar:

- (A) O regime compensatório na modalidade "banco de horas" somente pode ser instituído por negociação coletiva.
- (B) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.



- (C) *O acordo individual para compensação na modalidade "banco de horas" é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.*
- (D) *É válido acordo tácito para compensação de jornada, exceto na modalidade "banco de horas".*
- (E) *A descaracterização do acordo de compensação em razão da prestação de horas extras habituais implica o pagamento em dobro das horas excedentes à jornada normal, inclusive em relação às que tenham sido compensadas.*

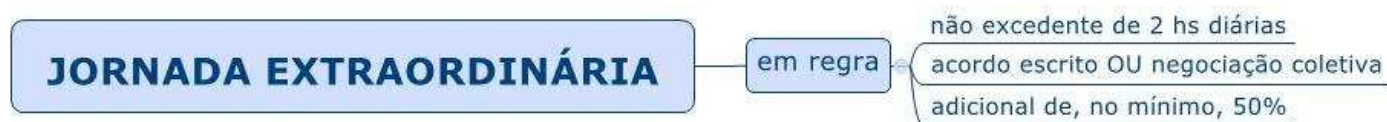
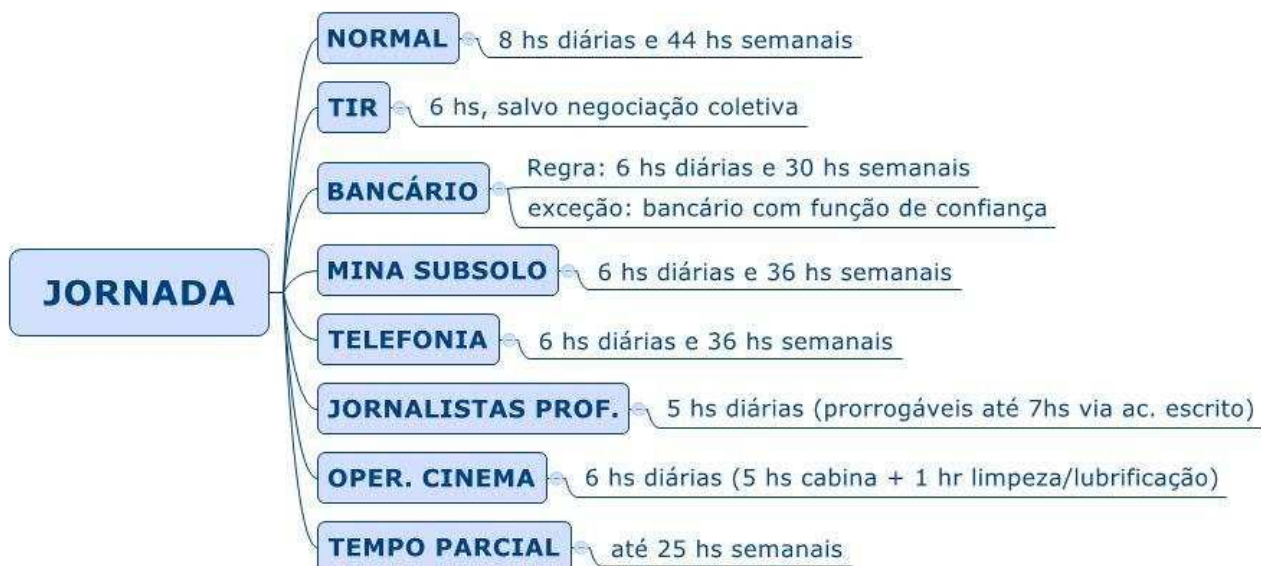
**6 – Gabarito**

1.	C
2.	E
3.	C
4.	B
5.	D
6.	E
7.	D
8.	A
9.	D
10.	A
11.	C
12.	E
13.	A
14.	C
15.	A
16.	E
17.	D

18.	D
19.	E
20.	C
21.	E
22.	A
23.	A
24.	D
25.	D
26.	C
27.	A
28.	C
29.	D
30.	A
31.	A



7 – Resumo







8 – Conclusão

Bem, pessoal,

Estamos finalizando a aula demonstrativa, na qual abordamos parcialmente os assuntos “jornada de trabalho” e “descansos”, que são recorrentes em provas.

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.

Um abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud



@prof.antonioudaudjr



www.facebook.com/adaudjr



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

Constituição Federal/88

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

(...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

(...)

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

(...)

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

(...)

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

CLT

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

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

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



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

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

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

§ 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.

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

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

§ 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.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.



§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

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

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

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

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

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

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

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



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

- a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;*
- b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.*

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

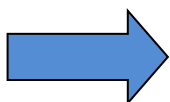
Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

CLT, art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.





Legislação específica

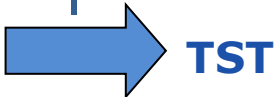
Lei 605/1949, art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Lei 605/49, art. 6º Não será devida a remuneração [do descanso semanal] quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Lei 10.101/2000, art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

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

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.



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

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

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

SUM-65 VIGIA

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

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual



escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

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

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

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

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

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

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

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

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

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas

"in itinere".

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



V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

SUM-112 TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO

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

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

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

SUM-119 JORNADA DE TRABALHO

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

SUM-140 VIGIA

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

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

SUM-229 SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos



ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito



ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

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

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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