



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Direito do Trabalho | Auditor Fiscal do Trabalho - AFT 2017 - Pós Reforma Trabalhista

Professor: Antonio Daud



AULA 00

Aula demonstrativa.

Sumário

1 - Considerações Iniciais	2
1.1 - Cronograma	5
2 - Desenvolvimento	6
2.1. Jornada de trabalho	6
2.1.1. Tempo à disposição do empregador	7
2.1.2. Tempo in itinere	11
2.1.3. Prontidão e sobreaviso	12
2.1.4. Tempo residual à disposição do empregador	15
2.2. Modalidades de jornada de trabalho	17
2.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho	18
2.2.2. Jornadas especiais de trabalho	19
2.2.2.1. Turnos ininterruptos de revezamento	19
2.2.2.2. Trabalho intermitente	23
2.2.2.3. Outras jornadas especiais	25
2.3. Jornada extraordinária	31
2.3.1. Compensação de jornada	32
2.3.2. Prorrogação de jornada em necessidades imperiosas	39
2.3.3. Prorrogação em atividades insalubres	42
3 - Questões comentadas	43
4 - Lista de questões comentadas	68
5 - Gabarito	79
6 - Resumo	80
7 - Conclusão	83
8 - Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados ao tema	84

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 - Considerações Iniciais

Oi amigos (as),

Será um grande prazer poder auxiliá-los na preparação para o concurso de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**.

Como todos sabem, em maio de 2014, o Ministério do Trabalho (MTb) cadastrou, junto ao Ministério do Planejamento (MP), solicitação de autorização para realização de **concurso público para o provimento de 800 vagas** para o cargo de Auditor Fiscal do Trabalho.

Em meados de 2016 o pedido sofreu várias movimentações dentro do MP, de modo que é preciso ficarmos atentos a uma possível autorização. Nos fóruns especializados, especulava-se a respeito da realização de um concurso ainda em 2017, mas pode ser que ele fique somente para 2018.

Claro que é impossível prever quando sairá a autorização ou o edital. Mas, em se tratando de concursos de **alto nível**, como este, é preciso estudar com antecedência, já que a carreira de AFT é uma das mais valorizadas e disputadas do país!

De qualquer modo, o pedido de autorização foi feito, a quantidade de vagas previstas em lei e não ocupadas é grande, e a quantidade de Auditores-Fiscais do Trabalho se aposentando aumenta cada vez mais.

Desde o último concurso (2013) várias unidades do MTb já perderam servidores – na maioria dos casos por aposentadoria – e muitos outros, apesar de ainda estarem na ativa, já cumprem os requisitos para se aposentar.

O total de cargos previstos em lei para a carreira de AFT é pouco mais de 3.600 (três mil e seiscentos), e com as diversas aposentadorias ocorridas o número de cargos vagos já passou dos 1.200.

Antes de explicar como vai funcionar este curso, 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). Curta para receber notícias, questões etc a respeito do Direito do Trabalho e dos concursos trabalhistas de modo geral.

Agora, sim, vamos ao nosso curso!



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, o curso 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 – pós reforma trabalhista**, focado no concurso de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**.

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO

- **Introdução**
- **Desenvolvimento** (parte teórica)
- **Questões comentadas de concursos anteriores** (CESPE, ESAF, FCC e outras Bancas Examinadoras)
- **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)

Como no último concurso tivemos uma mudança na banca que tradicionalmente realizava este concurso (de Esaf para Cespe), e ainda não temos informações sobre a banca que realizará o próximo concurso para AFT, este curso abordará questões das principais bancas, incluindo Cespe e Esaf. Além disso, como temos muitas provas recentes da FCC, também incluiremos questões desta última banca, até mesmo para que tenhamos uma grande quantidade de questões para praticarmos.

A Aula Demonstrativa **não** irá abranger todo o conteúdo previsto, pois não se destina a transmitir conteúdo, e sim apresentar a **didática** e a **metodologia** do professor. Em outras palavras, este tema (jornada de trabalho) será tratado de forma completa durante o curso.

As demais aulas do curso terão entre 100 (cem) e 200 (duzentas) 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.



Além das questões de **AFT**, também utilizaremos questões de provas para outros cargos, como Juiz do Trabalho, Procurador do Trabalho, Analista e Técnico de Tribunais do Trabalho, para tornar o curso mais completo.

Nosso curso conta com mais de **850 questões comentadas**, englobando as **mais recentes questões de Direito do Trabalho** dos últimos concursos!

Este curso tomará por base as **novas regras trabalhistas** e está **atualizado de acordo com as últimas alterações na legislação e na jurisprudência do TST!**

Com relação ao estudo de **Direito do Trabalho**, vai uma dica importante: **não** estudem essa matéria apenas por obrigação, e sim com prazer.

Quem tiver a felicidade de conquistar uma vaga no concurso para Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) irá lidar com essa disciplina diariamente, durante vários e vários anos, e isso é um privilégio.

Para quem não busca apenas dinheiro, e sim **realização profissional**, o cargo de AFT é muito gratificante, pois é possível mudar a realidade das pessoas que sofrem com problemas relacionados à área trabalhista e de segurança e saúde no trabalho.

Sabemos que pesa muito na rotina do AFT o lado **humano**, a vontade mudar a realidade de inúmeras pessoas que dependem da atuação estatal, e no caso do AFT essas mudanças passam pelo conhecimento profissional do Auditor, notadamente nas disciplinas de **Direito do Trabalho** e **Segurança e Saúde no Trabalho**.

Dessa maneira, não estudem essas matérias de modo vago, abstrato. Procurem enxergar como cada detalhe funciona no dia-a-dia, imaginem-se como AFT fiscalizando as empresas. Assim fica muito mais fácil para entender e memorizar as regras da legislação trabalhista.



1.1 – Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (31/08)	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Princípios e fontes do Direito do Trabalho.
Aula 01 (07/09)	Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Direitos Constitucionais dos Trabalhadores. Renúncia e transação.
Aula 02 (09/09)	Relações de trabalho e emprego; empregado e empregador. Figuras jurídicas do empregado e do empregador. Sucessão trabalhista e grupo empresarial.
Aula 03 (14/09)	Terceirização no Direito do Trabalho. Lei 13.429/2017
Aula 04 (21/09)	Contrato de trabalho. Alteração, Suspensão e Interrupção. Poderes do empregador.
Aula 05 (28/09)	Término do contrato de trabalho. Aviso prévio. Garantias provisórias de emprego.
Aula 06 (05/10)	Jornada de trabalho e descansos.
Aula 07 (12/10)	Remuneração e salário. Equiparação salarial.
Aula 08 (14/10)	Segurança e Medicina do Trabalho. Proteção ao trabalho do menor e da mulher.
Aula 09 (19/10)	Férias. Prescrição e decadência.
Aula 10 (26/10)	FGTS. Seguro-Desemprego.
Aula 11 (09/11)	Comissões de Conciliação Prévia. Direito Coletivo do Trabalho.
Aula 12 (16/11)	Sindicatos. Greve.
Aula 13 (23/11)	Direito Administrativo do Trabalho. Processos de Multas Administrativas.
Aula 14 (27/11)	Combate ao trabalho infantil e às condições análogas à de escravidão.
Aula 15 (02/12)	Trabalho doméstico (LC 150/2015)



2 - Desenvolvimento

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

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

2.1. Jornada de trabalho

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

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

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

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

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

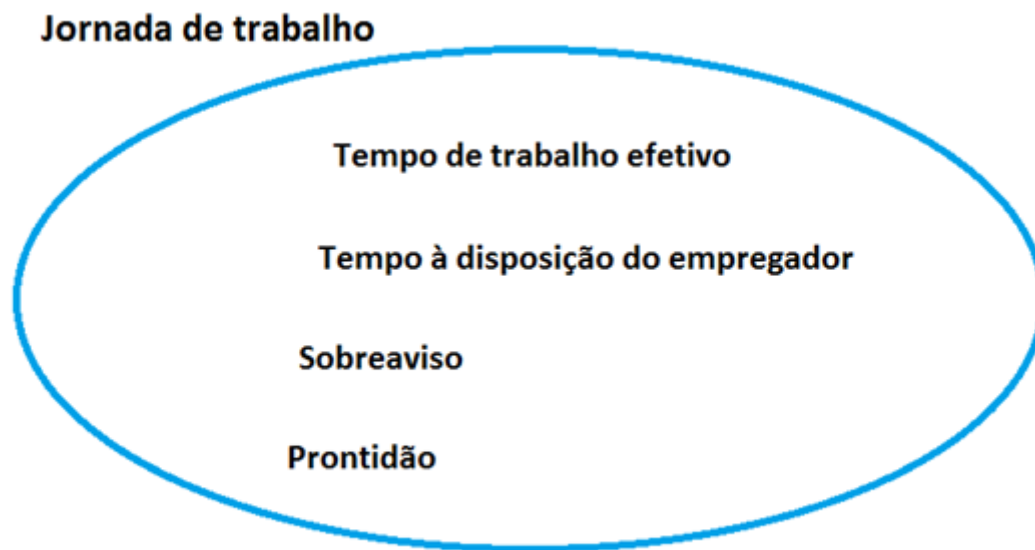
Além do tempo efetivo de trabalho e do tempo à disposição do empregador, também se inclui no termo **jornada de trabalho** o tempo de **prontidão** e o tempo de **sobreaviso**, que são definidos, respectivamente, pelos §§ 2º e 3º do art. 244:

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

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



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

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

CLT, art. 74 - O horário de 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.

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



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

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

Vejamos um exemplo prático envolvendo estes dois tipos de intervalo:

08h00min 12h00min	Intervalo 2h	14h00min 18h00min
----------------------	--------------	----------------------

Neste caso acima, o intervalo de 2 horas – entre 12h00min e 14h00min - é para almoço (com previsão 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, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Por outro lado, após a reforma trabalhista, deixaram de ser computadas como jornada extraordinária as variações de jornada em que o empregado adentra/permanece dentro da empresa exercendo **atividades particulares** ou quando busca **proteção pessoal** (em caso de insegurança nas vias públicas ou

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.



más condições climáticas). Tal disposição celetista² contraria o que vinha sendo entendido pelo TST, por meio da então SUM-366.

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

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

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

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

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

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

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



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

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

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

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



outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

2.1.2. Tempo *in itinere*

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

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

Antes	Depois
CLT, art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	CLT, art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho , por não ser tempo à disposição do empregador.

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

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

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

Assim, pela redação do dispositivo acima, o cartão de ponto começa a ser registrado no local do posto de trabalho. Até então, o entendimento do TST,



cristalizado na SUM-429³, era no sentido de que tal deslocamento seria computado na duração do trabalho caso ultrapasse 10 minutos diários.

2.1.3. 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.~~

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

~~Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.~~



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 Martins⁴:

"O sobreaviso se caracteriza pelo fato do empregado ficar em sua casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir outros compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais e até o seu lazer. (...) Em razão da evolução dos meios de comunicação, o empregado tanto pode ser chamado pelo telefone ou pelo telégrafo (como ocorria nas estradas de ferro), como também por BIP, "pagers", lap top ligado à empresa, telefone celular, etc. O artigo 244 da CLT⁵ foi editado exclusivamente para os ferroviários, pois os últimos meios de comunicação na época ainda não existiam. O Direito do Trabalho passa, assim, a ter de enfrentar essas novas situações para considerar se o empregado está ou não à disposição do empregador, principalmente quanto à liberdade de locomoção do obreiro".

Voltando à Súmula 428, vejamos seu item II:

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à 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:

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

⁵ CLT, art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que 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.



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

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

HORAS DE SOBREAVISO. USO DE CELULAR. 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)



**NEGOCIADO
PREVALECE**

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

2.1.4. 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.

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

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

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



SUM-449

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

Vejamos uma questão sobre o assunto:

ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

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

Gabarito: Certa, conforme comentários anteriores.

A questão abaixo também se relaciona à mesma regra:

FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011

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

(A) seis minutos.

(B) sete minutos.

(C) oito minutos.

(D) dez minutos.

(E) quinze minutos.

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

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

CARTÃO PONTO					
Dia	Entrada	Saída do intervalo	Retorno do intervalo	Saída	Motivo da variação de horário
(...)					
Terça-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h01min	cumprimento de ordens



Quarta-feira	07h55min	12h02min	14h01min	18h08min	cumprimento de ordens
Quinta-feira	07h53min	12h01min	13h59min	18h00min	cumprimento de ordens
Sexta-feira	07h59min	11h59min	14h00min	18h20min	<u>atividades particulares</u>
(...)					

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

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

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

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

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

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

Resumindo os assuntos deste tópico, chegamos no seguinte quadro:



2.2. Modalidades de jornada de trabalho

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



2.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho

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.

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



**NEGOCIADO
PREVALECE**

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

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

*I - **pacto** quanto à **jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais;*



2.2.2. Jornadas especiais de trabalho

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

2.2.2.1. Turnos ininterruptos de revezamento

Os turnos ininterruptos de revezamento (TIR) possuíram tratamentos diferenciados ao longo do tempo, e atualmente estão regradados 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 Delgado⁶:

"(...) 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."

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



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

Neste caso, o empregado tem evidentes prejuízos à sua saúde e convívio social, pois tal organização do trabalho afeta seu ritmo biológico (os horários de sono sempre variam) e prejudica sua inserção na sociedade (tem dificuldades para freqüentar uma faculdade ou realizar cursos, por exemplo, visto que a alternância de horários não lhe permite acompanhar as turmas).

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

Seguindo adiante no assunto precisamos destacar outro aspecto relevante para fins de prova: se a empresa parar de funcionar um dia por semana (aos domingos, por exemplo) isto prejudica a tipificação do TIR?

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

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

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

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

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

SUM-360 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.*

Corroborando o entendimento a posição do Ministro Godinho⁷:

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



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

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

ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

Este é o entendimento da do seguinte verbete do TST:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO

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

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

Segue abaixo a visualização do exemplo na linha do tempo:

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



sábado			
--------	--	--	--

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

Vejamos uma questão sobre o tema:

CESPE/TRT21 – Técnico Judiciário – Área Judiciária - 2010

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

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

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

2.2.2.2. Trabalho intermitente

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

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

Tal jornada vinha sendo implantada pelas grandes redes de *fast food*, por meio da chamada “jornada de trabalho móvel e variável”, e condenada pelo TST⁸, já que

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

Vejam que os **períodos de inatividade** do empregado não são considerados tempo à disposição do empregador. Assim, não se aplicam a tais períodos o disposto no art. 4º da CLT⁹.

⁸ A exemplo do decidido no RR-9891900-16.2005.5.09.0004.

⁹ 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.



Rememorando o funcionamento desta modalidade contratual:

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

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

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

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

*CLT, art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser **celebrado por escrito** e deve conter especificamente o **valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.*

*§ 1º O **empregador convocará**, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias** corridos de antecedência.*

*§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de **um dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.*

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

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

*CLT, art. 452-A, § 4º **Aceita a oferta** para o comparecimento ao trabalho, **a parte que descumprir**, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, **multa de 50%** (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.*

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

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



**NEGOCIADO
PREVALECE**

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

2.2.2.3. Outras jornadas especiais

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

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

*§ 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 Carrion¹⁰:

“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.”

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

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

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

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

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

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

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

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

*CLT, art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de **telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia**, fica estabelecida para os respectivos operadores a*

¹⁰ CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 150-151.



duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

- a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;*
- b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Vejam as alterações:

Antes	Depois
CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.	CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais , <u>sem a possibilidade de horas suplementares semanais</u> , ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais , <u>com a possibilidade de acréscimo de até seis horas</u> suplementares semanais.
CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.	CLT, art. 59, § 4º (Revogado)

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

2.3. Jornada extraordinária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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



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

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

A resposta é **negativa**.

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

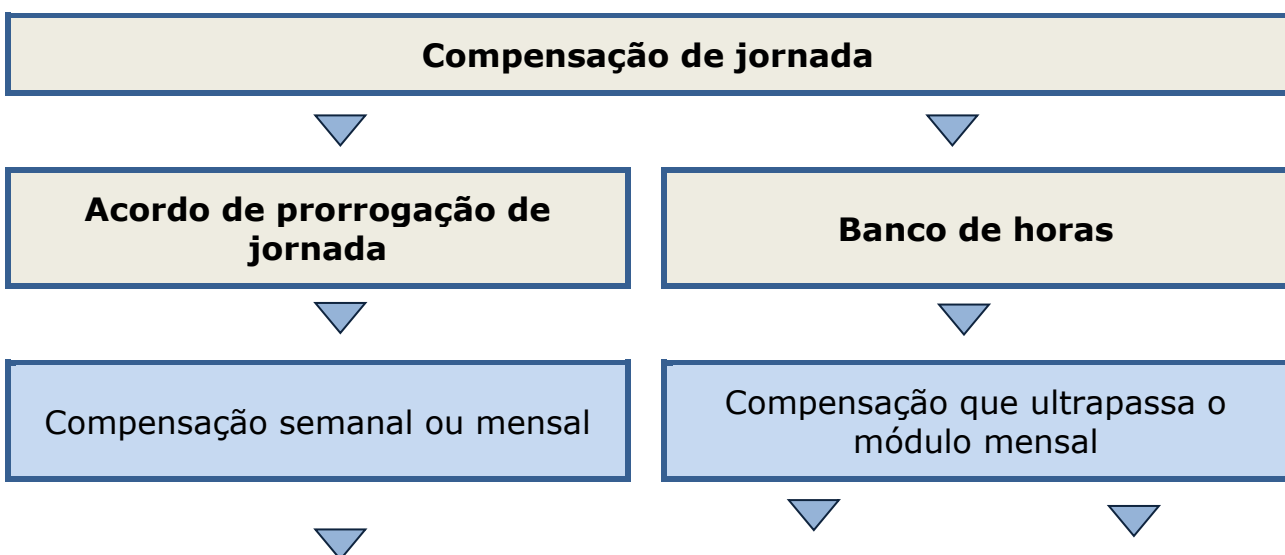
Nesta linha, segue o ensinamento do Ministro Godinho¹¹, citando Amauri Mascaro Nascimento:

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

2.3.1. Compensação de jornada

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

As principais diferenças para fins de prova são as seguintes:



¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 936.



Sua validade demanda acordo escrito ou tácito entre empregador e empregado

SEMESTRAL:
sua validade demanda acordo **escrito**

ANUAL:
sua validade demanda previsão em **negociação coletiva**

Vejamos agora outros aspectos importantes sobre o assunto.

➤ **Acordo de prorrogação de jornada**

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

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

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

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



Domingo	-	-	-	-
---------	---	---	---	---

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

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

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

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir:

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

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

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

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

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

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

➤ Banco de horas

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

O banco de 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.



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

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

*CLT, art. 59, § 5º O banco de horas de que trata o § 2º¹² deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.*

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

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

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



**NEGOCIADO
PREVALECE**

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

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

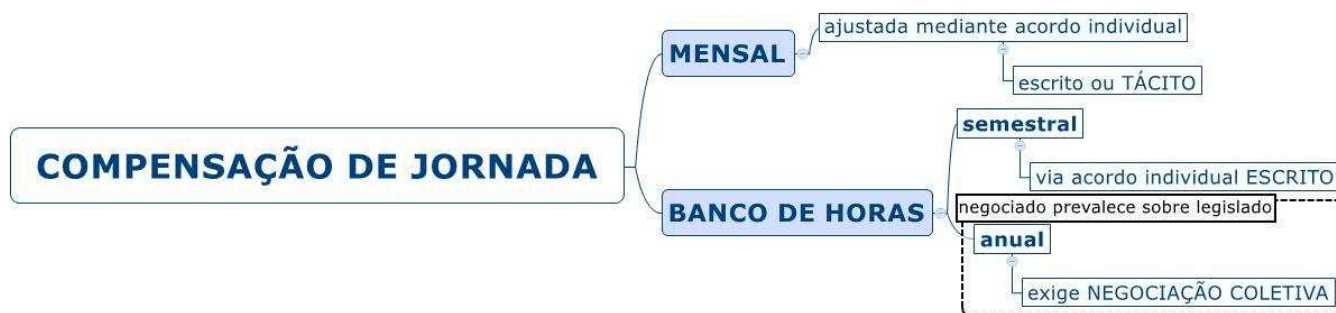
(..)

*II - banco de horas **anual**;*

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

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

¹² 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.



➤ Demais aspectos sobre compensação de jornada

A Lei 13.467 positivou na CLT entendimento do TST previsto na então SUM-85, III¹³:

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

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

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

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

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

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

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

- - - - -

¹³ SUM-85, III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.



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

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

Note que tal disposição é contrária ao que vinha entendendo o TST, por meio da SUM-85, IV¹⁴.

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

CLT, art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

*I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante **convenção ou acordo coletivo** nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro (...);*

Para finalizar este tópico, pergunto: o que acontece se o empregado tem o contrato de trabalho rescindido antes de ser “zerado” o saldo de horas a compensar?

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

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

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

➤ **Compensação 12 x 36 horas**

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

¹⁴ SUM-85, IV. ~~A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.~~



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

Vejam que tal dispositivo amplia as possibilidades de estabelecimento da jornada 12x36 que eram mencionadas na SUM-444 do TST¹⁵, a qual exigia lei ou negociação coletiva.

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

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

Os trabalhadores em escala de 12x36 não têm direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados (contrariando o entendimento fixado anteriormente pelo TST), tampouco em relação aos domingos trabalhados. Portanto, se a escala de trabalho recai em um feriado, por exemplo, considera-se que tal labor está naturalmente compensado, já que o empregado teria outras 36hs de descanso na sequência.

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

Além disso, tais trabalhadores não têm direito ao recebimento de adicional noturno pela prorrogação de trabalho noturno, a que se refere o art. 73, §5º, da CLT¹⁶.

Adiante, a literalidade do dispositivo celetista sob comento:

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

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

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

¹⁵ ~~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.~~

¹⁶ CLT, art. 73, § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.



2.3.2. Prorrogação de jornada em necessidades imperiosas

Existem situações previstas em lei nas quais a realização de horas extraordinárias independentemente de acordo entre empregador e empregado.

São casos excepcionais nos quais o labor extraordinário torna-se necessário, situações em que o empregador lança mão de seu poder diretivo para exigir a prestação da sobrejornada.

➤ **Força maior**

No caso de **força maior** aplicam-se os seguintes dispositivos:

*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**. (...)*

*§ 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.*

*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.*

Quanto ao adicional de hora extraordinária, vimos que atualmente vigora o percentual de 50%, definido na CF/88.

Ainda quanto à definição de **força maior** ressalte-se que **não** se enquadram neste conceito fatores derivados de planos econômicos.

Após a reforma trabalhista, a sobrejornada em caso de força **não** mais requer **comunicação** à autoridade competente em matéria de trabalho.

Por fim, frise-se que há previsão celetista de sobrejornada de menores nos casos de força maior:

*CLT, art. 413 - É **vedado** prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:*

(...)

*II - excepcionalmente, por motivo de fôrça 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.*



Quanto ao adicional de hora extraordinária, novamente, vimos que atualmente vigora o percentual mínimo de 50%, definido na CF/88¹⁷.

➤ **Serviços inadiáveis**

Seguindo adiante, os **serviços inadiáveis** ou cuja **inexecução possa acarretar prejuízo manifesto** são caracterizados como situações nas quais o labor do empregado é emergencial para que não haja prejuízo ao empregador.

O exemplo típico é a guarda de produtos perecíveis, atividade que não pode ser postergada sob pena de a mercadoria estragar.

Após a reforma trabalhista, a sobrejornada em caso de serviços inadiáveis **não mais requer comunicação** à autoridade competente em matéria de trabalho.

Vejam como ficou a redação do art. 61, §1º:

Antes	Depois
CLT, art. 61, § 1º - O excesso, nos casos deste artigo [jornada suplementar por necessidade imperiosa], 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.	CLT, art. 61, § 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

➤ **Recuperação do tempo perdido**

Já as paralisações empresariais para **recuperação do tempo perdido** estão previstas no art. 61, §3º da CLT.

São casos nos quais a atividade empresarial sofreu solução de continuidade, e as horas extras serão exigidas do empregado independente de acordo para recuperar o tempo perdido com a interrupção da atividade do estabelecimento causado por força maior:

¹⁷ 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;



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**. (...)

§ 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.

Nesta hipótese de sobrejornada a CLT exige prévia autorização da autoridade competente.

- - - - -

Elaboramos um quadro resumo com as semelhanças e diferenças entre as 3 espécies de prorrogação de jornada que formam o gênero necessidade imperiosa (com as alterações da reforma trabalhista realçadas **em vermelho**):

	Força maior	Serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto	Recuperação do tempo perdido decorrente de causas acidentais ou força maior
Comunicação ao MTb	Comunicação ao MTb, dentro de 10 (dez) dias. (não é mais necessária)	Comunicação ao MTb, dentro de 10 (dez) dias. (não é mais necessária)	Comunicação prévia ao MTb.
Sobrejornada	Não há limite expressamente fixado na CLT	Não poderá exceder de 12 (doze) horas	2 (duas) horas ao dia, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano
Trabalho de menores	Máximo de 12 (doze) horas e desde que o trabalho do menor seja imprescindível	Proibido	Proibido



2.3.3. Prorrogação em atividades insalubres

Como já adiantado acima, o art. 60 da CLT exige inspeção e **licença prévia** do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada em atividades insalubres:

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

Por outro lado, com a Lei 13.467, de julho de 2017, a CLT passou a possibilitar que **negociação coletiva dispense autorização prévia** para prorrogação de jornada em atividades insalubres:

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

(..)

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Tal dispensa de licença prévia mediante negociação coletiva colide com o que vinha dispondo a SUM-85, item VI¹⁸.

¹⁸ ~~SUM-85, 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.~~



3 - Questões comentadas

1. Inédita

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

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

Comentários:

Gabarito (E), já que o período de inatividade não é computado como jornada de trabalho (ou seja, não é tempo à disposição do empregador):

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

2. Inédita

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

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

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

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

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

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

Comentários:

Gabarito (E), com fundamento no art. 62 da CLT:

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

(..)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

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



*CLT, art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, **não** se constituam como trabalho externo.*

*Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento **não** descaracteriza o regime de teletrabalho.*

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

CLT, art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

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

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

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

Comentários

Gabarito (E), já que houve extensão do sobreaviso a outras categorias por meio de leis, construção doutrinária e jurisprudência do TST.

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

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

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

Comentários

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



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

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

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

Comentários

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

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

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

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

Comentários

Gabarito (E), já que não há previsão em contrário.

7. Fundatec/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise a assertiva abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

Comentários

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

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

8. Fundatec/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise a assertiva abaixo sobre a jornada de trabalho:



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

Comentários

Gabarito (E), após a reforma trabalhista. A CLT passou a permitir a redução do intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas mediante negociação coletiva. É a prevalência do “negociado sobre o legislado”. Tal redução, que somente pode se dar por meio de **negociação coletiva**, fica limitada ao mínimo de **30 minutos** de intervalo:

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

(..)

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

Portanto, como regra geral, o intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas é de 1 a 2 horas, podendo ser reduzido, por meio de negociação coletiva, para até 30 minutos.

9. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

A jurisprudência sumulada do TST admite a celebração de acordo individual com o trabalhador para a instituição do banco de horas.

Comentários

Gabarito (E).

A assertiva está incorreta. O banco de horas deve necessariamente ser ajustado mediante negociação coletiva (anual) ou mediante acordo individual escrito (semestral).

10. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

Se o acordo coletivo de trabalho que instituiu o banco de horas tiver vigência de dois anos, o módulo de compensação da jornada respectivo poderá ser bienal.

Comentários

Gabarito (E).



A assertiva está incorreta. Apesar de ser ajustado mediante norma coletiva, a validade máxima do banco de horas é de um ano (CLT, art. 59, § 2º), mesmo que o Acordo ou a Convenção Coletiva tenham duração superior.

11. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

No regime do banco de horas as jornadas totais laboradas pelos empregados em cada semana não podem ultrapassar as 44 horas.

Comentários

Gabarito (E).

Como a questão falou em “banco de horas”, a compensação pode sim ultrapassar o módulo semanal.

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

Poderá haver prorrogação da jornada legal ou contratual para atendimento de necessidade imperiosa, desde que haja acordo ou convenção coletivos de trabalho e aviso à autoridade competente em 10 (dez) dias.

Comentários

Gabarito (E). O erro nesta assertiva é dizer que é necessário acordo ou convenção coletiva. Ora, na maioria desses casos, o tempo que leva a celebração de um acordo/convenção com o sindicato dos empregados iria inviabilizar qualquer trabalho extraordinário que o empregador necessitasse. Portanto, a prestação de horas extras em necessidade imperiosa independe de norma coletiva.

Além disso, após a reforma trabalhista, não é mais necessária a comunicação à autoridade competente:

*CLT, art. 61, § 1º O excesso, nos casos deste artigo [jornada suplementar por necessidade imperiosa], pode ser exigido **independentemente de convenção coletiva** ou acordo coletivo de trabalho.*

13. Cespe/DPU – Defensor Público – 2015 (adaptada)

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

Comentários

Gabarito (C).



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

A CLT assim dispõe:

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

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

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

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

Além disso, é importante destacar a possibilidade de negociação coletiva a respeito da pactuação da jornada de trabalho, de sorte que o negociado pode se sobrepor ao legislado, porém, a negociação fica limitada à jornada constitucional que acabamos de estudar:

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

*I - **pacto** quanto à **jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais;*

14. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

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

Comentários

Gabarito (E), já que nos termos do disposto no art. 7º, XIV, da CF, a ampliação da jornada em TIR deve se dar mediante negociação coletiva.

15. CESPE/AGU – Procurador – 2015

Embora a CF preveja a jornada de seis horas no trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, havendo permissão de trabalho de até oito horas por meio de negociação coletiva, o TST entende que os



empregados abrangidos pela referida negociação não terão direito ao pagamento da sétima e da oitava hora como extras.

Comentários:

Gabarito (C).

Com base na CF (art. 7º, XIV), é sim permitido que haja turnos de revezamento com jornadas de até 08 horas.

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

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

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

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

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

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

Comentários:

Gabarito (E).

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

17. CESPE/TELEBRAS – Advogado – 2013

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

Comentários:

Alternativa correta, que trata da hora ficta noturna:

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



Assim, um empregado que labora das 22h00min às 05h00min trabalha efetivamente 07 horas, mas isto representa 08 horas de trabalho para fins de remuneração ($52^{\circ}30' \times 8 = 7$ horas).

18. Cespe/PGE-PI – Procurador – 2014 (adaptada)

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

Comentários

Gabarito (E), com fundamento no seguinte dispositivo celetista:

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

19. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras desde que haja prévia autorização do Ministério do Trabalho.

Comentários:

Alternativa incorreta. Após a reforma trabalhista, eles poderão prestar horas extras caso laborem até 26 horas semanais:

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

20. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Acaso o trabalhador, durante a semana, não observe os requisitos da frequência, faltando injustificadamente ao serviço, e da pontualidade, por iniciar ou terminar o expediente fora do horário estabelecido, perderá o direito ao descanso semanal e à sua respectiva remuneração.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois o que se perde nestes casos é a remuneração, não o descanso em si:

Lei 605/49, art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.



21. 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.

Comentários:

Alternativa incorreta.

A concessão do intervalo para repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para descanso semanal, **não** descaracteriza o sistema de turnos ininterruptos de revezamento previsto na Constituição.

22. 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.

Comentários:

Alternativa correta, conforme art. 58, § 1º da CLT.

23. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

O motorista de caminhão que cumpre jornada predominantemente externa não é destinatário das regras pertinentes à limitação da jornada de trabalho, ainda que sofra rígido controle de horário pelo empregador, porque, nesse caso, há apenas a adoção de postura discricionária por parte do contratante dos serviços.

Comentários:

A **alternativa** foi considerada **incorreta**: havendo rigoroso controle de horário, o trabalhador estará protegido pelas regras de limitação de jornada, inclusive quanto ao cômputo e pagamento de horas extras.

Atualmente está em vigor a Lei 13.103/15, que assim dispõe:

Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal:

(...)

V, 'b' - ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de



trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador.

Pode-se citar como meio de controle o rastreamento via satélite do veículo.

Sendo assim, o controle de jornada do motorista (que usualmente era enquadrado pela doutrina no artigo 62, I: empregados dispensados do controle de jornada por exercerem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho) agora é exigido pela Lei 13.103/15.

24. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Os estabelecimentos com mais de dez trabalhadores terão obrigatoriamente sistema de anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver diariamente assinalação do período de repouso, a cargo do trabalhador.

Comentários:

Alternativa incorreta.

Fazendo alusão ao texto celetista, os períodos de repouso devem ser **pré-assinalados**:

*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**.*

Ainda quanto ao controle da jornada, é importante comentar disposição introduzida na CLT pela reforma trabalhista, que prevê a possibilidade de **negociação coletiva** quanto à **modalidade de registro do ponto**:

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

(..)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

Tal regra dá grande liberdade para os sindicatos, que passam a poder dispor a respeito do registro de jornada de trabalho, autorizando, por exemplo, o controle fora da modalidade regulamentada pelo MTb.

25. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

A legislação considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte horas semanais.

Comentários:



Alternativa incorreta, pois a jornada do trabalhador a tempo parcial é limitada a 26 horas semanais (com possível realização de horas extras) ou limitada a 30 horas semanais (sem a possibilidade de prestação de horas extras):

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

26. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Na hipótese de empregados com jornada de seis horas, em razão de cumprirem turnos ininterruptos de revezamento, iniciado o expediente às 23h e encerrado às 7h30min, o direito ao adicional noturno se circunscreve ao período compreendido entre 22h e 5h, e, quanto às horas extras, deverão ser computadas a partir de 5 horas.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois se o trabalho iniciou no período noturno e foi prorrogado, ao labor realizado na prorrogação também se aplicam as disposições do trabalho noturno:

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

Neste contexto, relevante mencionar a Súmula 60, que interpreta o art. 73, § 5º, da CLT desta maneira:

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.

27. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diferente, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento tem jus ao pagamento apenas do adicional das horas extraordinárias trabalhadas além da 6ª diária.

Comentários:



Alternativa incorreta, pois se o empregado trabalhou além das 6 horas sem previsão em negociação coletiva ele fará jus ao pagamento da(s) hora(s) trabalhada(s) e, também, do adicional de hora extra.

Segue a OJ que consolida esta interpretação:

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

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

Se houver previsão em negociação coletiva, por exemplo, de jornada de 07 (sete) horas, haveria o pagamento da 7ª hora, mas não haveria o pagamento do adicional, conforme entendimento fixado na Súmula 423:

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.*

28. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Quando o empregado exerce a função de vigilante, na condição de "folguista", não tem direito à jornada reduzida de 6 (seis) horas, mesmo que trabalhe em vários turnos durante a semana, isso porque a natureza do seu serviço não equivale ao conceito de turno ininterrupto de revezamento, motivo pelo qual as horas extras só poderão ser computadas a partir da 8ª (oitava diária) e 44ª (quadragésima quarta) semanal.

Comentários:

Alternativa incorreta.

Não existe, na lei e na jurisprudência, interpretação restritiva quanto à função ou categoria profissional que inviabilize a aplicabilidade dos turnos ininterruptos de revezamento.

Havendo a alternância de turnos prejudicial à saúde, independente da categoria do trabalhador, deve-se obedecer à limitação constitucional de 6 (seis) horas, salvo previsão distinta no diploma coletivo aplicável.

29. MPT – 16º Concurso para Procurador do Trabalho – 2010

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 com extras.

Comentários:

Alternativa correta.

Vimos que os turnos ininterruptos de revezamento, regra geral, têm jornada reduzida de 6 (seis) horas, mas a CF/88 permite que **negociação coletiva** amplie a jornada para até 8 (oito) horas.

Nesse caso, a 7ª e 8ª horas de trabalho **não** serão remuneradas como hora extra, conforme entendimento 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.*

30. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

Considere a seguinte situação hipotética. Em julho de 2009, o salário de Mauro correspondia a R\$ 2.700,00, e, a partir de 1º/8/2009, além desse salário, Mauro passou a receber gratificação de R\$ 810,00, devido ao fato de ter sido promovido a gerente geral, com plenos poderes para representar o empregador, podendo, até, admitir e dispensar empregados. Em decorrência disso, Mauro passou a permanecer nas dependências da empresa, regularmente, de segunda a sábado, das 8 às 18 horas, com intervalo de duas horas. Nessa situação hipotética, Mauro não tem direito à percepção de horas extras.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois Mauro terá direito às horas extras.

Apesar de ele ter passado a exercer **encargos de gestão**, sua gratificação **não** alcança o mínimo de 40% do valor do salário efetivo: $810 / 2.700 = 30\%$.

Com isso, não são atendidos simultaneamente os requisitos do art. 62 da CLT e o empregado estará abrangido pelo Capítulo "Da Duração do Trabalho", ou seja, terá mantido o direito às horas extras:

*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 filial¹⁹.

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, como ele labora "de segunda a sábado, das 8 às 18 horas, com intervalo de duas horas", fará jus a quatro horas extras por semana.

31. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

Empregado que trabalhe como ascensorista de prédio comercial desde 18/3/2008, cumprindo jornada de segunda-feira a sexta-feira, das 9 às 17 horas, com uma hora de intervalo, não tem direito à percepção de horas extras.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois a Lei 3.270/57 estipulou jornada de 06 (seis) horas para o **cabineiro de elevador (ascensorista)**:

Lei 3.270/57, art. 1º É fixado em seis (6) o número de horas de trabalho diário dos cabineiros de elevador.

32. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

Não tem validade a cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabeleça jornada de oito horas para os empregados que cumpram jornada em turno ininterrupto de revezamento e que possuam jornada máxima de seis horas.

Comentários:

Alternativa incorreta. Existe ressalva na própria CF/88 sobre a duração do TIR:

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

¹⁹ Além do encargo de gestão a CLT também exige a percepção de gratificação de função não inferior a 40%, como estudado anteriormente.



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

Sobre a remuneração das 7ª e 8ª horas convencionadas, a Súmula 423 dispensa o pagamento de adicional de horas extras:

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.

33. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

O empregado que trabalhe em regime de turno ininterrupto de revezamento, tiver seu repouso semanal remunerado regular e que, oito horas após o encerramento do repouso, assumir nova escala de seis horas de duração não terá direito a horas extras.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois não foi respeitado o intervalo interjornada mínimo de 11 horas:

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.

34. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

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

Comentários:

Alternativa incorreta, pois nestes casos cabe a remuneração como hora extra:

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.



35. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

O intervalo a ser concedido ao digitador que cumpra jornada de sete horas deve restringir-se ao intervalo intrajornada correspondente a uma ou duas horas.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois também caberá aos **digitadores** o intervalo previsto no art. 72²⁰ da CLT:

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.

36. MPT – 16º Concurso para Procurador do Trabalho – 2010

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre não prescinde da inspeção previa da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

Comentários:

Alternativa incorreta. Nos termos do art. 611-A da CLT, a negociação coletiva poderá dispensar a autorização do Ministério do Trabalho:

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

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

37. MPT – 15º Concurso para Procurador do Trabalho – 2009 (Adaptada)

De acordo com a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, a interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação,

²⁰ CLT, 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.



dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto constitucionalmente.

Comentários:

Alternativa correta.

O que caracteriza os turnos ininterruptos de revezamento é a **alternância de horários** de trabalho do empregado (compreendendo, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno), **não** sendo relevante se a atividade empresarial é ininterrupta ou não.

O TST sumulou tal entendimento, conforme verificamos na Súmula 360:

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.*

Se a empresa deixa de funcionar aos domingos, nada impede que os empregados sejam submetidos, nos demais dias da semana, a turnos ininterruptos de revezamento.

38. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2009

O acordo individual pactuado entre um empregado e o empregador com o objetivo de compensação de horas não possui qualquer validade.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois a compensação mensal pode ser encetada mediante acordo individual entre empregado e empregador.

39. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

O acordo de prorrogação de horas implica, para o empregado, a obrigatoriedade de fazer horas extras quando requisitado, por até duas horas diárias.

Comentários:

Alternativa correta, pois, existindo o acordo, passa a ser prerrogativa de o empregador exigir a prestação da sobrejornada (limitada a 2 horas diárias).



40. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

Sempre que for requisitado pelo empregador, o empregado é obrigado a trabalhar em jornada extraordinária, pois deve cumprir as ordens que lhe são emitidas.

Comentários:

Alternativa incorreta, porque a prerrogativa de exigência de labor em sobrejornada só existirá se houver acordo ou previsão em negociação coletiva.

41. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

Entre duas jornadas de trabalho, deve haver intervalo mínimo de 11 horas consecutivas.

Comentários:

Alternativa correta, pois o **intervalo interjornada** mínimo é de 11 horas:

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

42. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2009

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

Comentários:

Alternativa incorreta, que abordou a seguinte Súmula do TST:

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.

43. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

A mudança de horário de trabalho de um empregado pode ser justificada pelo princípio do jus variandi.

Comentários:

Alternativa correta, que, cautelosamente, mencionou que “pode”.



A alteração do horário diurno para o noturno tende a ser considerada ilícita em face do desgaste causado pelo labor noturno.

Neste aspecto, saliente-se que a alteração de horário diurno para o noturno acarretará percepção de adicional noturno (acréscimo salarial), mas isto **não** representa benefício ao empregado, visto que acompanhada de labor noturno que prejudica o relógio biológico e a inserção social do trabalhador.

44. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

Um empregado com 17 anos de idade pode desenvolver sua jornada de trabalho no período noturno, desde que não exista prejuízo para suas atividades escolares.

Comentários:

Alternativa incorreta, visto que o labor noturno é vedado aos menores de 18 anos:

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

(...)

*XXXIII - proibição de trabalho **noturno, perigoso ou insalubre** a menores de **dezoito** e de qualquer trabalho a menores de **dezesesseis** anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de **quatorze** anos;*

45. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

Empregadores que possuam mais de dez empregados arcam com o ônus da prova da jornada de trabalho, mediante a apresentação dos controles de frequência.

Comentários:

Alternativa correta, conforme previsão celetista:

*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.*

46. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

Considere a seguinte situação hipotética.



João moveu reclamação trabalhista contra a empresa em que trabalhava, alegando determinada jornada de trabalho. A empresa, por sua vez, na audiência de instrução, apresentou, como única prova, cartões de ponto com registros de jornada uniformes. Nessa situação, a jornada de trabalho alegada por João na inicial deverá prevalecer como verdadeira.

Comentários:

Alternativa correta, porque caberá ao empregador comprovar a jornada efetivamente praticada pelo empregado. O **ponto britânico** (cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes) é **inválido** como meio de prova.

Abaixo a Súmula 338 do TST, que consolida o entendimento:

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

*III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são **inválidos** como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.*

47. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

O empregado doméstico tem direito ao pagamento das horas extraordinárias trabalhadas.

Comentários:

A **alternativa** foi considerada incorreta, mas hoje seria **correta**. A atual redação do art. 7º, § único da CF/88 é a seguinte:

*CF/88, art. 7º, parágrafo único. São assegurados à categoria dos **trabalhadores domésticos** os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, **XIII**, XV, **XVI**, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, **IX**, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.*

As alíneas destacadas se referem a:



- Duração do trabalho não superior a 8h/dia e 44h/semanais (inciso XIII)
- **Remuneração** do trabalho extraordinário $\geq$ **50% da hora normal** (inciso XVI)
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (inciso IX)

48. CESPE/Natal-RN – Procurador Municipal – 2008

Quanto à prova das horas extraordinárias de trabalho na reclamação trabalhista, assinale a opção correta.

(A) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador e que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, são válidos como meio de prova de que este não trabalhou além do horário normal, cabendo ao reclamante demonstrar as horas extras que alega ter prestado.

(B) O ônus da prova, quanto às horas extras de trabalho, será sempre do empregado.

(C) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador, que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, não servem como meio de prova para demonstrar as horas extras prestadas por este, de modo que se inverte o ônus da prova, que passa a ser do reclamado.

(D) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador, que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, não são válidos como meio de prova de que este não trabalhou além do horário normal, mas não eximem o reclamante de demonstrar que prestou horas extras.

Comentários:

Gabarito (C), com fundamento na Súmula 338 do TST (é o ponto britânico):

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

*III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são **inválidos** como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.*



49. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2008

Computa-se como jornada extraordinária qualquer variação de horário constante do registro de ponto, de modo que o empregador deve pagar ao empregado tudo o que exceda sua jornada normal de trabalho.

Comentários:

Alternativa incorreta, porque existe um limite que, respeitado, não influencia em horas extras:

*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 desconsideração do tempo residual, portanto, 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, entretanto, toda a variação será acrescentada na jornada de trabalho.

50. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2008

Quando o empregador não respeitar o intervalo mínimo de descanso interjornadas, deverá pagar as horas subtraídas do trabalhador como horas extras.

Comentários:

Alternativa correta, pois tal situação implicará no dever de pagar horas extras:

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 TST²¹, devendo-se **pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional**.*

²¹ 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.



51. MPT – 14º Concurso para Procurador do Trabalho – 2008

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

- () a) 7 horas
- () b) 8 horas;
- () c) 10 horas;
- () d) 12 horas;
- () e) não respondida.

Comentários:

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

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

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

52. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

O intervalo intrajornada legal do bancário, de 15 minutos, é computado na jornada de trabalho.

Comentários:

Alternativa incorreta, pois este é um intervalo destinado a repouso e alimentação, que **não** é computado na jornada do bancário.

Segue abaixo o artigo 224 e seu § 1º:

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**.

53. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006



Quanto ao turno ininterrupto de revezamento, é correto afirmar que:

- (A) o turno de revezamento tem adoção restrita aos petroleiros.*
- (B) a adoção de turno ininterrupto de revezamento na empresa depende de negociação coletiva.*
- (C) o intervalo intrajornada descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.*
- (D) o intervalo para descanso semanal descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.*
- (E) mediante negociação coletiva, é válida a fixação de jornada superior a seis horas para turno ininterrupto de revezamento.*

Comentários:

Gabarito (E).

Os petroleiros são submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, assim como diversas outras categorias.

A adoção de turno ininterrupto de revezamento na empresa não depende de negociação coletiva, O que demanda negociação coletiva é a redução (ou ampliação para 8 horas) da jornada em turnos de revezamento.

O intervalo intrajornada (para repouso e alimentação) **não** descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento, conforme entendimento constante da Súmula 360 do TST.

Nessa mesma linha, o intervalo para descanso semanal **não** descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.

54. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

O intervalo intrajornada legal não pode ser suprimido por cláusula de convenção coletiva.

Comentários:

Alternativa correta. A despeito de não poder ser suprimido (eliminado), admite-se sua redução por meio de negociação coletiva.

55. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

É ônus que decorre de obrigação legal a manutenção, pelo empregador que tem mais de dez empregados em seus quadros, de registros dos horários trabalhados, não sendo viável a pré-assinalação do intervalo.

Comentários:

Alternativa incorreta.



A primeira frase está correta, e o erro da alternativa foi propor que não se permite a pré-assinalação do intervalo (intrajornada), pois a CLT dispõe que:

*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.*



4 – Lista de questões comentadas

1. Inédita

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

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

2. Inédita

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

7. Fundatec/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

8. Fundatec/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

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

9. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

A jurisprudência sumulada do TST admite a celebração de acordo individual com o trabalhador para a instituição do banco de horas.

10. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)



Se o acordo coletivo de trabalho que instituiu o banco de horas tiver vigência de dois anos, o módulo de compensação da jornada respectivo poderá ser bienal.

11. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

No regime do banco de horas as jornadas totais laboradas pelos empregados em cada semana não podem ultrapassar as 44 horas.

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

Poderá haver prorrogação da jornada legal ou contratual para atendimento de necessidade imperiosa, desde que haja acordo ou convenção coletivos de trabalho e aviso à autoridade competente em 10 (dez) dias.

13. Cespe/DPU – Defensor Público - 2015

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

14. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

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

15. CESPE/AGU – Procurador – 2015

Embora a CF preveja a jornada de seis horas no trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, havendo permissão de trabalho de até oito horas por meio de negociação coletiva, o TST entende que os empregados abrangidos pela referida negociação não terão direito ao pagamento da sétima e da oitava hora como extras.

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

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



17. CESPE/TELEBRAS – Advogado – 2013

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

18. Cespe/PGE-PI – Procurador – 2014 (adaptada)

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

19. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras desde que haja prévia autorização do Ministério do Trabalho.

20. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Acaso o trabalhador, durante a semana, não observe os requisitos da frequência, faltando injustificadamente ao serviço, e da pontualidade, por iniciar ou terminar o expediente fora do horário estabelecido, perderá o direito ao descanso semanal e à sua respectiva remuneração.

21. 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.

22. 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.



23. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

O motorista de caminhão que cumpre jornada predominantemente externa não é destinatário das regras pertinentes à limitação da jornada de trabalho, ainda que sofra rígido controle de horário pelo empregador, porque, nesse caso, há apenas a adoção de postura discricionária por parte do contratante dos serviços.

24. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Os estabelecimentos com mais de dez trabalhadores terão obrigatoriamente sistema de anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver diariamente assinalação do período de repouso, a cargo do trabalhador.

25. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

A legislação considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte horas semanais.

26. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Na hipótese de empregados com jornada de seis horas, em razão de cumprirem turnos ininterruptos de revezamento, iniciado o expediente às 23h e encerrado às 7h30min, o direito ao adicional noturno se circunscreve ao período compreendido entre 22h e 5h, e, quanto às horas extras, deverão ser computadas a partir de 5 horas.

27. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diferente, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento tem jus ao pagamento apenas do adicional das horas extraordinárias trabalhadas além da 6ª diária.

28. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010

Quando o empregado exerce a função de vigilante, na condição de "folguista", não tem direito à jornada reduzida de 6 (seis) horas, mesmo que trabalhe em vários turnos durante a semana, isso porque a natureza do seu serviço não equivale ao conceito de turno ininterrupto de revezamento, motivo pelo qual as horas extras só poderão ser



computadas a partir da 8ª (oitava diária) e 44ª (quadragésima quarta) semanal.

29. MPT – 16º Concurso para Procurador do Trabalho – 2010

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 com extras.

30. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

Considere a seguinte situação hipotética. Em julho de 2009, o salário de Mauro correspondia a R\$ 2.700,00, e, a partir de 1º/8/2009, além desse salário, Mauro passou a receber gratificação de R\$ 810,00, devido ao fato de ter sido promovido a gerente geral, com plenos poderes para representar o empregador, podendo, até, admitir e dispensar empregados. Em decorrência disso, Mauro passou a permanecer nas dependências da empresa, regularmente, de segunda a sábado, das 8 às 18 horas, com intervalo de duas horas. Nessa situação hipotética, Mauro não tem direito à percepção de horas extras.

31. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

Empregado que trabalhe como ascensorista de prédio comercial desde 18/3/2008, cumprindo jornada de segunda-feira a sexta-feira, das 9 às 17 horas, com uma hora de intervalo, não tem direito à percepção de horas extras.

32. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

Não tem validade a cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabeleça jornada de oito horas para os empregados que cumpram jornada em turno ininterrupto de revezamento e que possuam jornada máxima de seis horas.

33. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)



O empregado que trabalhe em regime de turno ininterrupto de revezamento, tiver seu repouso semanal remunerado regular e que, oito horas após o encerramento do repouso, assumir nova escala de seis horas de duração não terá direito a horas extras.

34. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

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

35. CESPE/TRT1 – Juiz do Trabalho Substituto – 2010 (Adaptada)

O intervalo a ser concedido ao digitador que cumpra jornada de sete horas deve restringir-se ao intervalo intrajornada correspondente a uma ou duas horas.

36. MPT – 16º Concurso para Procurador do Trabalho – 2010

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre não prescinde da inspeção previa da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

37. MPT – 15º Concurso para Procurador do Trabalho – 2009 (Adaptada)

De acordo com a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, 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 constitucionalmente.

38. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2009

O acordo individual pactuado entre um empregado e o empregador com o objetivo de compensação de horas não possui qualquer validade.



39. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

O acordo de prorrogação de horas implica, para o empregado, a obrigatoriedade de fazer horas extras quando requisitado, por até duas horas diárias.

40. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

Sempre que for requisitado pelo empregador, o empregado é obrigado a trabalhar em jornada extraordinária, pois deve cumprir as ordens que lhe são emitidas.

41. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

Entre duas jornadas de trabalho, deve haver intervalo mínimo de 11 horas consecutivas.

42. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2009

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

43. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

A mudança de horário de trabalho de um empregado pode ser justificada pelo princípio do jus variandi.

44. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

Um empregado com 17 anos de idade pode desenvolver sua jornada de trabalho no período noturno, desde que não exista prejuízo para suas atividades escolares.



45. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

Empregadores que possuam mais de dez empregados arcam com o ônus da prova da jornada de trabalho, mediante a apresentação dos controles de frequência.

46. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

Considere a seguinte situação hipotética.

João moveu reclamação trabalhista contra a empresa em que trabalhava, alegando determinada jornada de trabalho. A empresa, por sua vez, na audiência de instrução, apresentou, como única prova, cartões de ponto com registros de jornada uniformes. Nessa situação, a jornada de trabalho alegada por João na inicial deverá prevalecer como verdadeira.

47. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2009

O empregado doméstico tem direito ao pagamento das horas extraordinárias trabalhadas.

48. CESPE/Natal-RN – Procurador Municipal – 2008

Quanto à prova das horas extraordinárias de trabalho na reclamação trabalhista, assinale a opção correta.

(A) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador e que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, são válidos como meio de prova de que este não trabalhou além do horário normal, cabendo ao reclamante demonstrar as horas extras que alega ter prestado.

(B) O ônus da prova, quanto às horas extras de trabalho, será sempre do empregado.

(C) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador, que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, não servem como meio de prova para demonstrar as horas extras prestadas por este, de modo que se inverte o ônus da prova, que passa a ser do reclamado.

(D) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador, que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, não são válidos como meio de prova de que este não trabalhou além do



horário normal, mas não exigem o reclamante de demonstrar que prestou horas extras.

49. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2008

Computa-se como jornada extraordinária qualquer variação de horário constante do registro de ponto, de modo que o empregador deve pagar ao empregado tudo o que exceda sua jornada normal de trabalho.

50. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2008

Quando o empregador não respeitar o intervalo mínimo de descanso interjornadas, deverá pagar as horas subtraídas do trabalhador como horas extras.

51. MPT – 14º Concurso para Procurador do Trabalho – 2008

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

- ☐ a) 7 horas
- ☐ b) 8 horas;
- ☐ c) 10 horas;
- ☐ d) 12 horas;
- ☐ e) não respondida.

52. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

O intervalo intrajornada legal do bancário, de 15 minutos, é computado na jornada de trabalho.

53. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

Quanto ao turno ininterrupto de revezamento, é correto afirmar que:
(A) o turno de revezamento tem adoção restrita aos petroleiros.



(B) a adoção de turno ininterrupto de revezamento na empresa depende de negociação coletiva.

(C) o intervalo intrajornada descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.

(D) o intervalo para descanso semanal descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.

(E) mediante negociação coletiva, é válida a fixação de jornada superior a seis horas para turno ininterrupto de revezamento.

54. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

O intervalo intrajornada legal não pode ser suprimido por cláusula de convenção coletiva.

55. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2006

É ônus que decorre de obrigação legal a manutenção, pelo empregador que tem mais de dez empregados em seus quadros, de registros dos horários trabalhados, não sendo viável a pré-assinalação do intervalo.



5 – Gabarito

1.	E
2.	E
3.	E
4.	E
5.	E
6.	E
7.	E
8.	E
9.	E
10.	E
11.	E
12.	E
13.	C
14.	E
15.	C

16.	E
17.	C
18.	E
19.	E
20.	E
21.	E
22.	C
23.	E
24.	E
25.	E
26.	E
27.	E
28.	E
29.	C
30.	E

31.	E
32.	E
33.	E
34.	E
35.	E
36.	E
37.	C
38.	E
39.	C
40.	E
41.	C
42.	E
43.	C
44.	E
45.	C

46.	C
47.	C
48.	C
49.	E
50.	C
51.	A
52.	E
53.	E
54.	C
55.	E



6 – Resumo



ATIVIDADES PARTICULARES ou PROTEÇÃO PESSOAL

NÃO é jornada

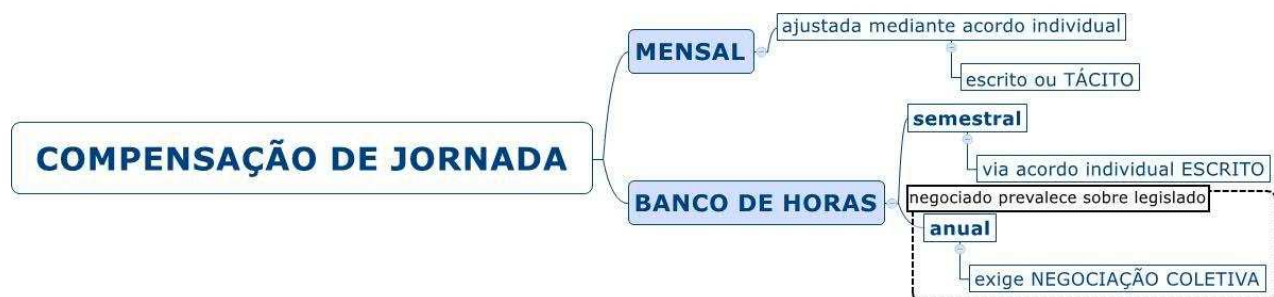
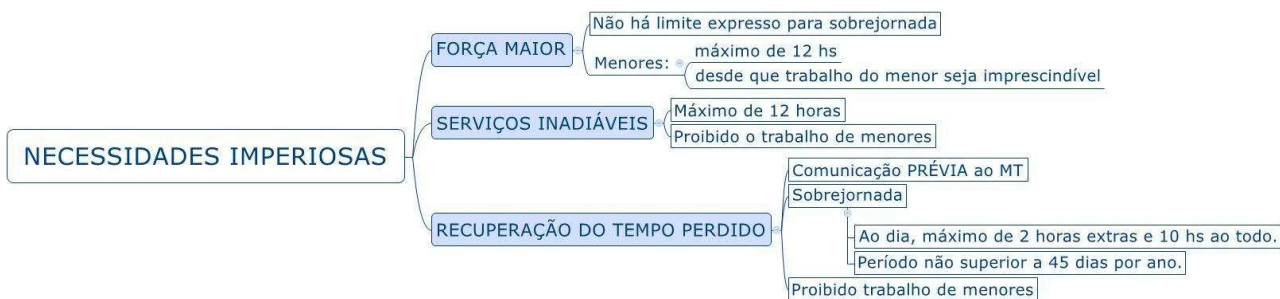
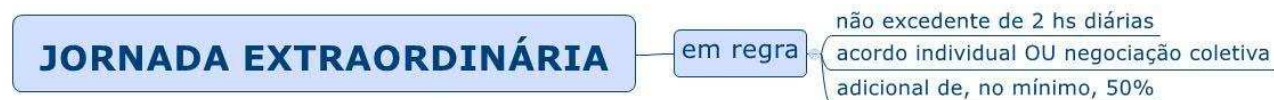
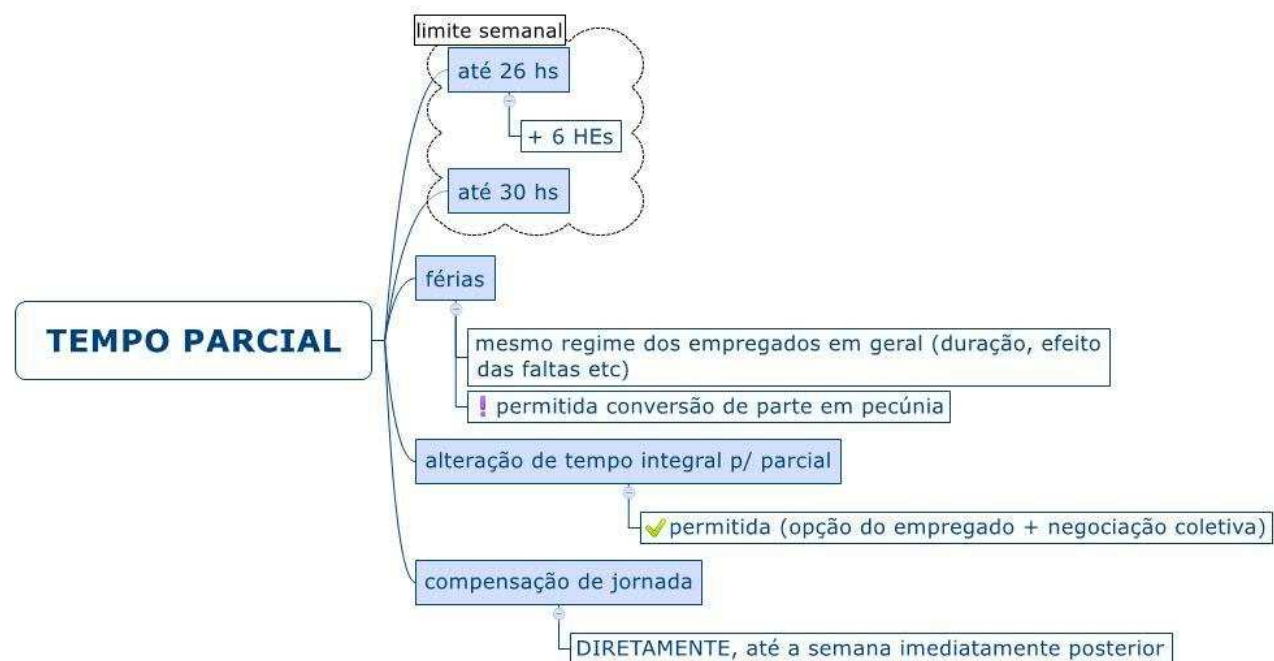




DIREITO DO TRABALHO P/ AFT

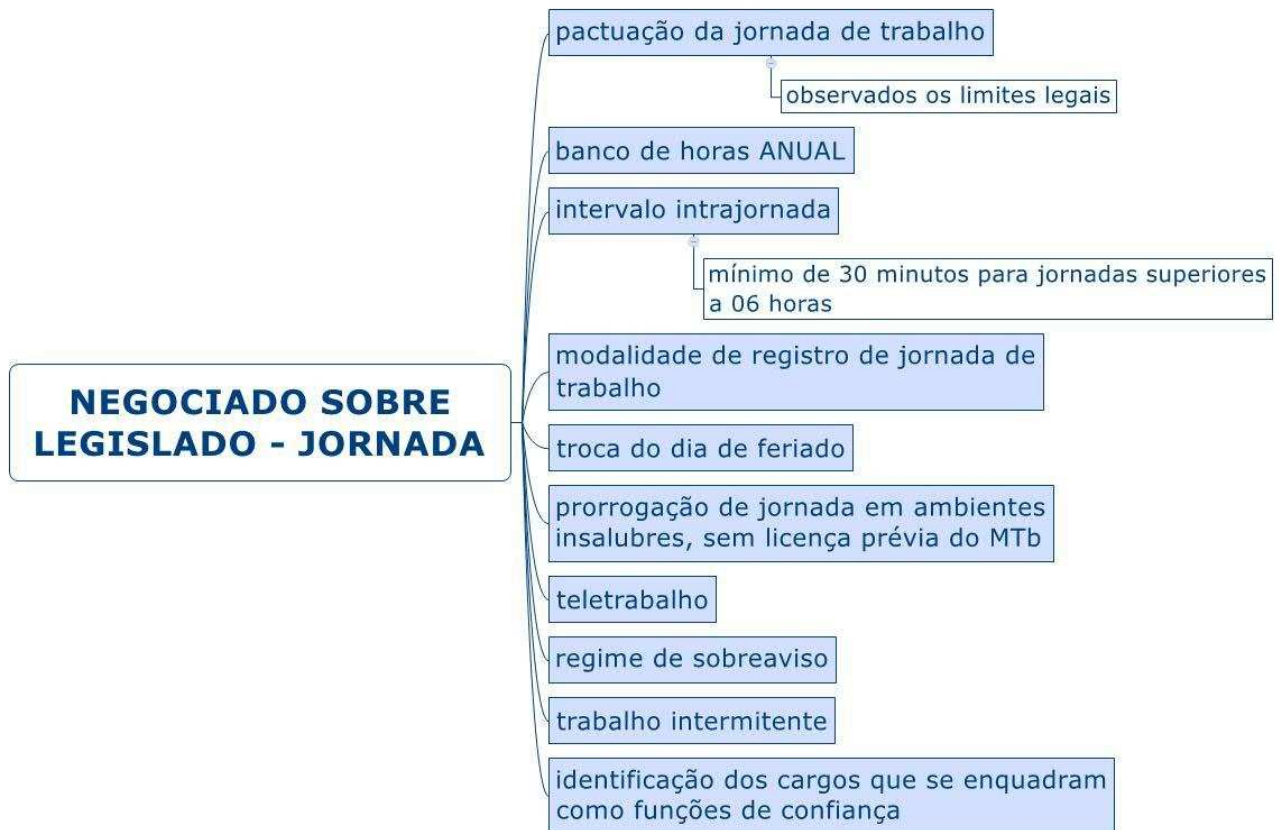
Teoria e Questões

Aula 00 – Prof. Antonio Daud Jr





DIREITO DO TRABALHO P/ AFT
Teoria e Questões
Aula 00 – Prof. Antonio Daud Jr





7 – Conclusão

Bem, pessoal,

Este é um tema riquíssimo em detalhes, carregado de jurisprudência, principalmente as Súmulas e OJs do TST.

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.antoniodaudjr



www.facebook.com/adaudjr



8 – 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.

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

I - práticas religiosas;

II - descanso;



III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

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

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

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

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das



horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, 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.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

III - os empregados em regime de teletrabalho.

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



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

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

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

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

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

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

Art. 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.~~

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Art. 74 - O horário 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 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.

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

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

Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente



ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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 fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre 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. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

CLT, art. 452-A, § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

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.

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

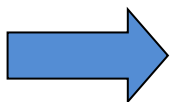


III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

CLT, art. 611-B, parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.



Legislação específica

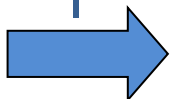
Lei 605/1949, art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

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.



TST

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

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



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

SUM-65 VIGIA

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

~~SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA~~

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

SUM-112 TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO

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

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

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

SUM-119 JORNADA DE TRABALHO

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

SUM-140 VIGIA

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

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS



I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (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-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO~~



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

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

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

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

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

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

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

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à 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), infenso à negociação coletiva.~~

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

~~IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não 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.