

Eletrônico



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Questões Comentadas de Direito do Trabalho p/ AFT 2018

Professor: Antonio Daud



AULA 00

Aula demonstrativa.

Sumário

1 - Considerações Iniciais	2
1.1 – Cronograma	4
2 - Questões comentadas	5
3 – Lista de questões comentadas	30
4 – Gabarito.....	41
5 – Resumo	42
6 – Conclusão	45
7 – Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados ao tema.....	46

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)**.

Há expectativas de que o concurso ocorra em breve. Como todos sabem, desde 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. Nos fóruns especializados, especula-se a respeito da realização de um concurso em 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 34 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**.

Nosso curso será composto de **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**
- **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.

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!**



1.1 – Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (11/02)	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Princípios e fontes do Direito do Trabalho.
Aula 01 (25/02)	Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Direitos Constitucionais dos Trabalhadores. Renúncia e transação.
Aula 02 (11/03)	Relações de trabalho e emprego; empregado e empregador. Figuras jurídicas do empregado e do empregador. Sucessão trabalhista e grupo empresarial.
Aula Extra (17/03)	MP 808: análise das mudanças promovidas
Aula 03 (25/03)	Terceirização no Direito do Trabalho. Lei 13.429/2017
Aula 04 (08/04)	Contrato de trabalho. Alteração, Suspensão e Interrupção. Poderes do empregador.
Aula 05 (22/04)	Término do contrato de trabalho. Aviso prévio. Garantias provisórias de emprego.
Aula 06 (29/04)	Jornada de trabalho e descansos.
Aula 07 (13/05)	Remuneração e salário. Equiparação salarial.
Aula 08 (20/05)	Segurança e Medicina do Trabalho. Proteção ao trabalho do menor e da mulher.
Aula 09 (27/05)	Férias. Prescrição e decadência.
Aula 10 (10/06)	FGTS. Seguro-Desemprego.
Aula 11 (17/06)	Comissões de Conciliação Prévia. Direito Coletivo do Trabalho.
Aula 12 (01/07)	Sindicatos. Greve.
Aula 13 (08/07)	Direito Administrativo do Trabalho. Processos de Multas Administrativas.
Aula 14 (22/07)	Combate ao trabalho infantil e às condições análogas à de escravidão.
Aula 15 (29/07)	Trabalho doméstico (LC 150/2015)

Antes de passar à abordagem teórica, cumpre destacar que a MP 808/2017, ao menos até a conversão em lei, será abordada por meio da aula extra, em que serão detalhados todos os aspectos das mudanças propostas.



2 - Questões comentadas

1. Daud/2017

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. Daud/2017

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, infenso 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;*

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

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 filial¹.

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:
(...)

¹ 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. 72² 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,

² 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 TST³, devendo-se **pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional**.*

³ 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.*



3 – Lista de questões comentadas

1. Daud/2017

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

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

2. Daud/2017

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.



4 – 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

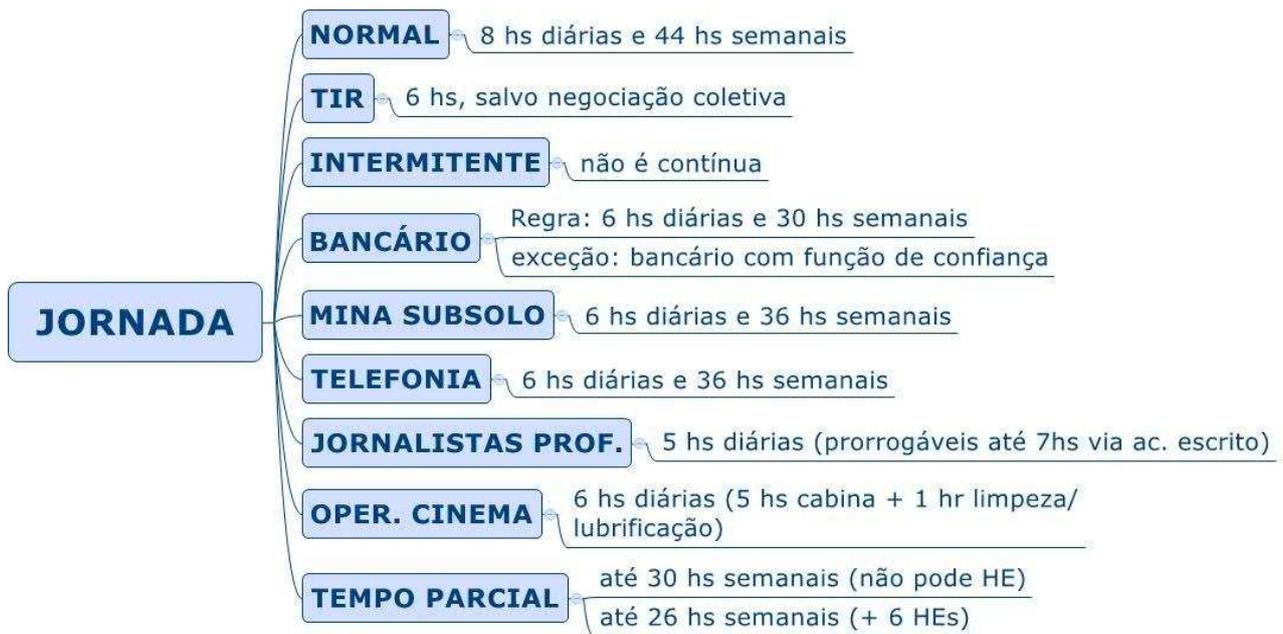


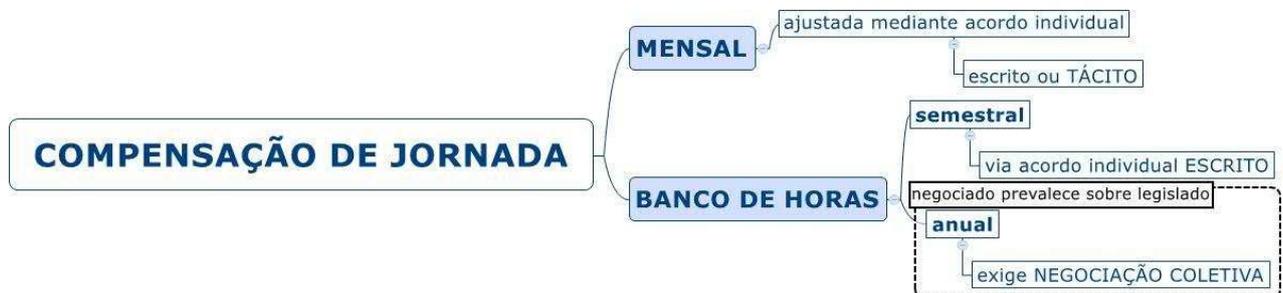
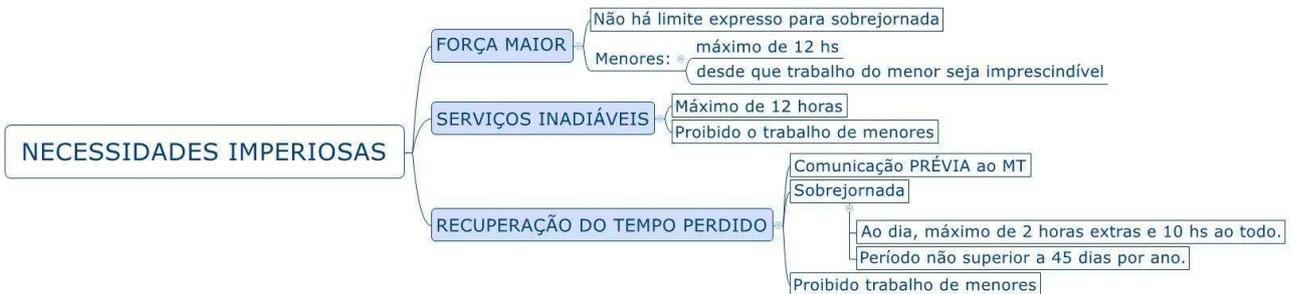
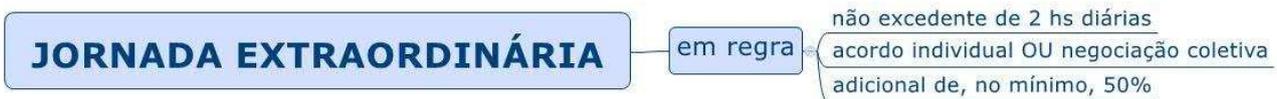
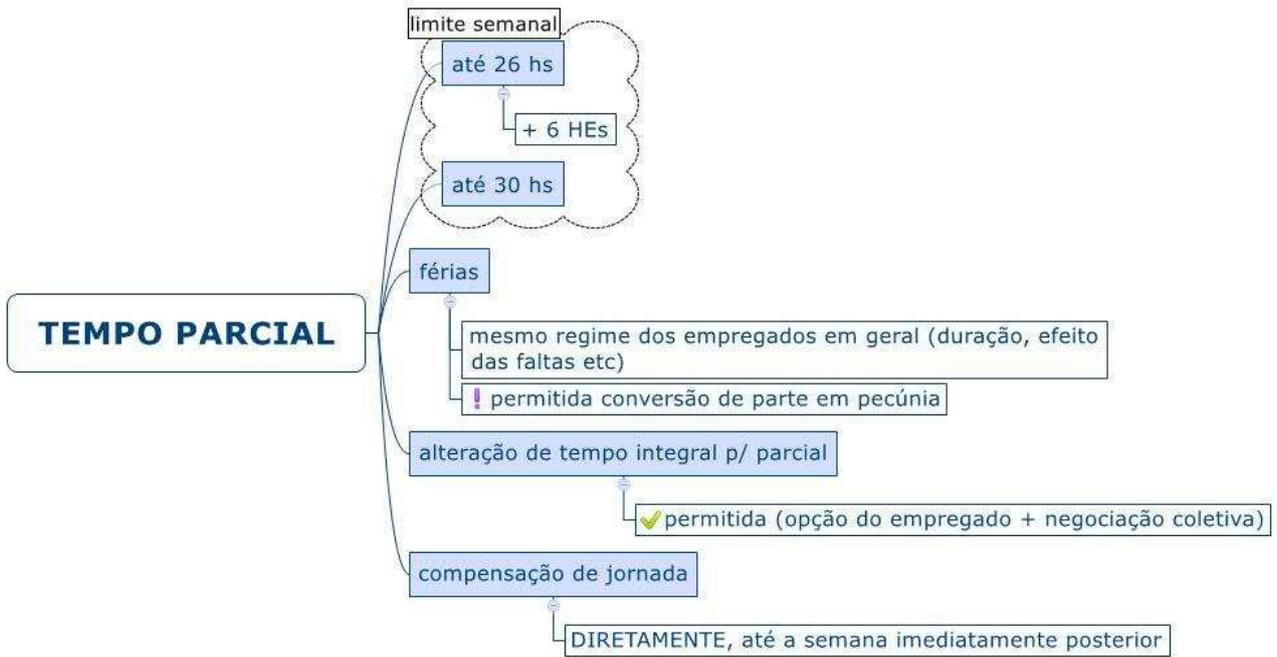
5 – Resumo

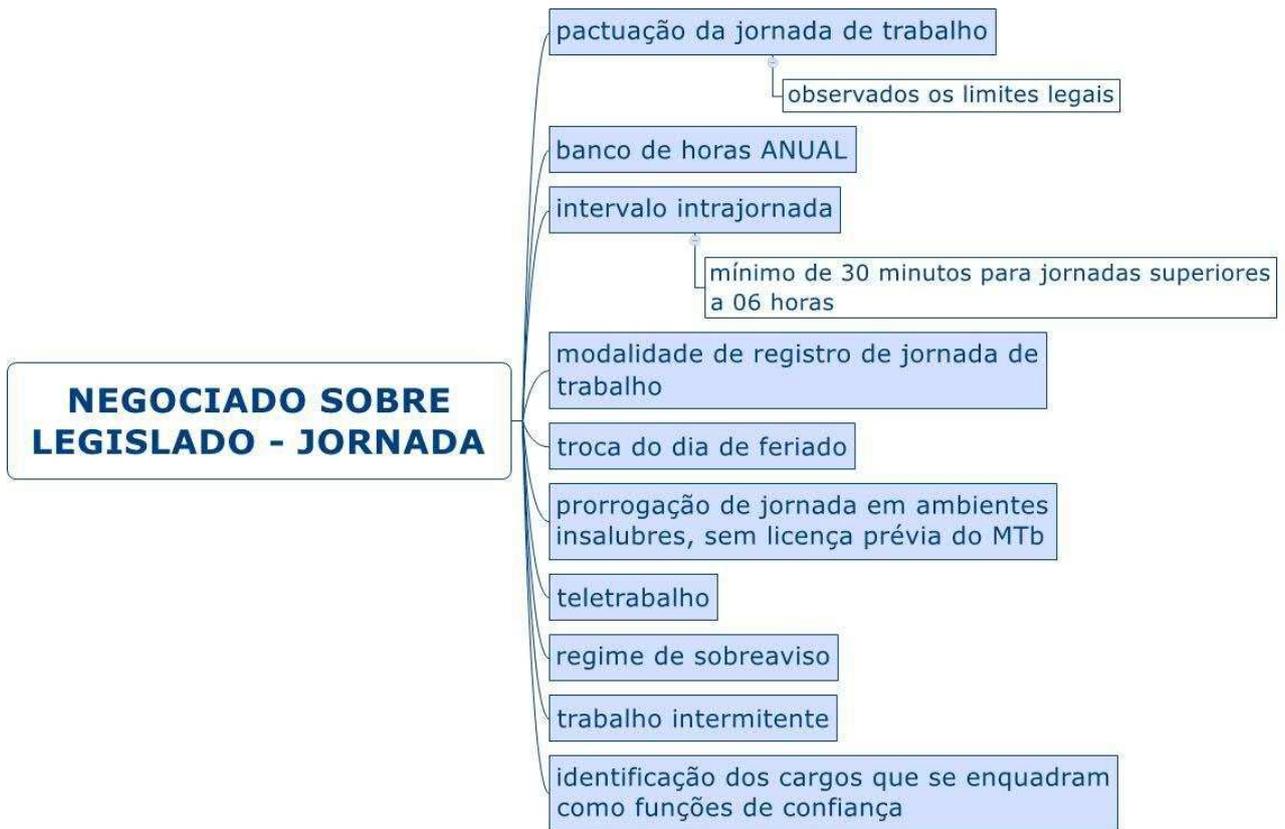


ATIVIDADES PARTICULARES ou PROTEÇÃO PESSOAL

NÃO é jornada









6 – 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 e espero contar com a participação de vocês neste curso.

Um abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud



@prof.antonioudaudjr



www.facebook.com/adaudjr



7 – 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 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.

§ 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 radiotelefone, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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 têrmos 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;

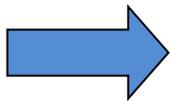


III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

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

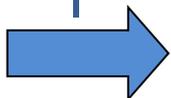
Lei 605/1949, art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

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), inafanável à negociação coletiva.~~

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

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

SUM-438 INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA.

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

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

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



SUM-446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT.

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT

SUM-449 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1)

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

OJ-SDI1-60 PORTUÁRIOS. HORA NOTURNA. HORAS EXTRAS. (LEI Nº 4.860/65, ARTS. 4º E 7º, § 5º)

I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.

II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade.

OJ-SDI1-127 HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988

O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988.

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



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

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

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

OJ-SDI1-388 JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO.

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

OJ-SDI1-395 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA.

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.