

# **DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

# Fundamentos e Objetivos

- **OBJETIVO:** As normas sobre a duração do trabalho têm por finalidade estabelecer limite temporal ao trabalho executado pelo empregado em favor do empregador, visando a proteção da saúde e integridade física do trabalhador.
- **FUNDAMENTOS PARA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:** 1) fundamento de ordem fisiológica: proteção a saúde do trabalhador; 2) fundamento de ordem econômica: maior produtividade e aprimoramento ao trabalho executado pelo trabalhador.

# Amparo Legal

- **Art. 7º, IX, XIII, XIV e XVI da CF**
- **Artigos 57 a 75 da CLT**
- As normas que tratam da jornada de trabalho caracterizam-se, regra geral, como sendo normas de **caráter imperativo**, pois asseguram ao trabalhador a proteção de sua saúde mental e física.
- O artigo 7º, inciso XIII, da CF autoriza a flexibilização das normas sobre a jornada de trabalho desde que seja por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

# JORNADA DE TRABALHO

- **Critérios básicos para se medir o tempo:**
  - 1. Tempo efetivamente trabalhado:** considera-se tempo de serviço como aquele em que o empregado está efetivamente realizando a sua tarefa. Só é remunerável o período em que o empregado prestou sua atividade.
  - 2. Tempo a disposição do empregador:** considera-se tempo de serviço como aquele em que o empregado está a disposição do empregador, aguardando ou executando tarefas ou ordens, ou seja, mesmo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando o período pode ser computado como jornada, desde que esteja, de alguma forma, à disposição de seu empregador. O empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas por que e quando está trabalhando.
- **Critério de tempo foi adotado pelo legislador brasileiro: TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR (artigo 4º da CLT) / Súmula 118 e 429 do TST.**

# CONTROLE DE HORÁRIO

## (Art. 74 da CLT)

- Fixação de quadro de horários – publicidade dos horários dos empregados – **Art. 74, caput, da CLT.**
- obrigatoriedade do empregador de fazer o controle de horário de entrada e saída de seus empregados, quando na sua empresa tiver mais de 10 empregados. Não há obrigatoriedade quanto ao intervalo para descanso e refeição – **Art. 74, § 2º, da CLT.**
- O controle de horário pode ser feito de forma manual (livro ponto), mecânica (relógio ponto) ou ainda eletrônica (cartões magnéticos), conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho (**Portaria nº 1510/2009 do MTE e IN nº 85/2010 do MTE**).
- A importância do controle de horário se dá em virtude do mesmo permitir a comprovação do tempo de serviço efetuado pelo empregado, servindo como meio de prova para o reconhecimento das horas trabalhadas. O controle de horário fica na posse do empregador. – **Súmula 338 do TST e Súmula 366 do TST.**

# CONTROLE DE HORÁRIO

- Exclusão do controle de horário para 02 (duas) espécies de empregados – **Artigo 62 da CLT**:

**1) Empregados que exercem atividade externa, desde que não haja possibilidade do controle de horário.**

**2) Gerentes e exercentes de cargo de confiança (diretores, chefes de departamento e filiais).**

Ambas as hipóteses tratam-se de **presunção relativa**, eis que uma vez comprovado que tal empregado sofria controle ou fiscalização de horário de trabalho, terá o mesmo direito às horas extras eventualmente prestadas.

# JORNADA POR TEMPO PARCIAL

## (Art. 58 – A da CLT)

- Trabalho a tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais (**artigo 58-A da CLT**).
- Há possibilidade do salário ser pago de forma proporcional em relação à jornada, mesmo quando se trata de salário mínimo ou piso salarial (**artigo 58-A, § 1º da CLT c.c OJ 358 da SDI-1 do TST**).
- Para aqueles que já sejam empregados da empresa, o regime de tempo parcial somente pode ser adotado após opção manifestada expressamente pelo empregado, na forma estabelecida em instrumento decorrente de negociação coletiva (**artigo 58-A, § 2º da CLT**).
- Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras (**artigo 58-A, § 4º, da CLT**).

# HORAS IN ITINERE

- **CONCEITO E REQUISITOS:** Horas “*in itinere*” é aquela mediante a qual é considerado como tempo em que o empregado está a disposição do empregador, aquele tempo despendido no percurso entre sua casa e o trabalho, desde que presente os seguintes requisitos:
  - 1) condução fornecida pelo empregador.
  - 2) local de difícil acesso ou não servido pelo transporte público.
- Pela leitura dos requisitos exigidos, tem-se que a teoria do tempo “*in itinere*” é adotado de forma restrita pela lei brasileira (**artigo 58, §2º, da CLT**).
- **Súmulas 90 e 320 do TST**



# **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

- **artigo 7º, inciso XIV, CF**
- **Espécies de turnos:**
  - 1 – Turno fixo:** é aquele em que o empregado trabalha sempre no mesmo horário, não havendo variação.
  - 2 - Turno de revezamento ou rotativo:** é aquele em que o empregado trabalha em horários diferentes (em turnos diurnos e noturnos alternadamente), sendo certo que sua jornada de trabalho se dispõe em constante mudança de horários.
- **Súmula 360 do TST e Súmula 675 do STF / Súmula 423 do TST e OJ 420 da SDI-1 do TST / Súmula 110 do TST**

# JORNADA NORMAL

## X

# JORNADA EXTRAORDINÁRIA

- **Art. 7º, inciso XIII, da CF:** limitação da jornada do trabalho, mediante a fixação de um limite diário (8 horas) e semanal (44 horas).
- **Art. 58 da CLT:** limitação de 08 (oito) horas diárias, desde que não haja fixação de outro limite.
- limitação está na necessidade de dosagem entre o tempo de trabalho e o tempo livre para a prática de lazer, requisito essencial para se ter uma vida saudável. Para Maurício Godinho Delgado vai mais além ao afirmar que os limites se embasam no princípio da dignidade humana, possibilitando ao homem, enquanto cidadão, sua inserção no contexto familiar e comunitário.
- aplicação obrigatória, dado seu **caráter imperativo**, sendo certo somente as exceções – previstas em lei – é que poderão instituir outros limites.

# JORNADA EXTRAORDINÁRIA

- **CONCEITO:** A jornada extraordinária conceitua-se como aquele lapso temporal que excede a jornada normal do empregado (legal ou contratual).
- A hora extra deve se constituir como exceção, razão pela qual sua regularidade depende do cumprimento dos requisitos previstos em lei.
- A lei brasileira permite horas extras em 05 (cinco) hipóteses:

# 1ª HIPÓTESE: Acordo de Prorrogação

- **artigo 59, caput, da CLT / Súmula 376 do TST**
- **Quando ocorre?** Ocorre quando, de comum acordo, as partes prorrogam a jornada diária de trabalho. Essa situação é instituída no interesse da produção, sendo correto afirmar que acompanha a necessidade do empregador.
- **Adicional:** mínimo de 50%
- **Requisitos:**
  - 1) exigência de acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
  - 2) limite máximo de prorrogação, estipulado em 02 (duas) horas diárias. Esse limite poderá ser ultrapassado, porém, não poderá ser exigido do empregado o seu cumprimento, vez que o mesmo está obrigado a cumprir até o limite máximo estipulado por lei.

# 2ª HIPÓTESE: Sistema de Compensação

- **Art. 59, § 2º, da CLT / Súmula 85 do TST**
- **Quando ocorre?** Ocorre compensação de jornada sempre que o acréscimo de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não seja ultrapassada a duração da jornada semanal.
- **Adicional:** não há pagamento.
- **“BANCO DE HORAS”:** Súmula 85, item V, do TST: somente pode ser instituído por negociação coletiva.
  - **Modificação em 03/06/16:** Súmula 85, VI, do TST: O acordo de compensação em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva é inválido”.

# 2ª HIPÓTESE: Sistema de Compensação

- **Requisitos:**

- 1) para a formalização de tal hipótese faz necessária a existência de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho) ou acordo individual escrito, desde que sua fórmula seja favorável ao trabalhador.
- 2) não há pagamento das horas excedentes - compensação de horas não trabalhadas em um dia por outro.
- 3) o limite máximo da compensação é fixado em 10 (dez) horas diárias (08 horas de jornada normal + 2 horas extras) – horas acima de 2 horas extras (10 horas diárias) caem no regime de prorrogação.
- 4) não pode neste período ser ultrapassada a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.
- 5) a compensação de horas deve ser efetuada pelo empregador em até 1 (um) ano, sob pena de pagar ao empregado pelas horas a mais trabalhadas.

# 2ª HIPÓTESE: Sistema de Compensação

## Observações:

- 1 – Atividade insalubre: validade do regime de compensação exige autorização do Ministério do Trabalho (**cancelamento da Súmula 349 do TST: autorizava acordo coletivo / inserção do item VI a Súmula 85 do TST: não autoriza acordo ou convenção coletiva**).
- 2 – Trabalhadores menores de 18 anos: a compensação só pode ocorrer mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho (**art. 413, I, da CLT**).
- 3 – Semana espanhola: aquele que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra (**OJ 323 da SDI-1 do TST**).
- 4 – Semana inglesa: compensação decorrente da supressão das horas trabalhadas aos sábados, com a respectiva distribuição das horas nos demais dias da semana, desde que seja respeitado o limite máximo de 10 horas de trabalho por dia.
- 5 – Escala 12x36 é admitida, desde que prevista em lei ou ajustado mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho (**Súmula 444 do TST**).

# 3ª HIPÓTESE: Força Maior e Serviços Inadiáveis

- **Artigo 61, §§ 1º e 2º da CLT**
- **Quando ocorre?** Dada a necessidade imperiosa do evento e sua imprevisibilidade, a lei autoriza a prorrogação da jornada diária de trabalho, sem que seja necessária a formulação de um acordo prévio entre as partes.
- **Requisitos:**
  - 1) pagamento de adicional pelas horas extras trabalhadas será de 50%.
  - 2) limite de duração da jornada de trabalho: 12 horas.
  - 3) as horas extras decorrentes de força maior ou serviços inadiáveis podem ser prestadas independente de acordo de prorrogação de horas, devendo ser comunicadas, porém, ao Ministério do Trabalho dentro de 10 dias ou justificadas antes desse prazo em caso de fiscalização .



# 4ª HIPÓTESE: Recuperação de horas

- **Artigo 61, § 3º da CLT**
- **Quando ocorre?** Ocorre quando a reposição de horas pelo empregado na hipótese da empresa onde este trabalha ficar paralisada por causas acidentais ou de força maior.
- **Requisitos:**
  - 1) necessidade de prévia autorização do Ministério do Trabalho.
  - 2) quanto ao limite de recuperação, poderão ser recuperadas apenas 02 (duas) horas diárias em, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias por ano. Ultrapassado o limite anual, as horas não mais poderão ser recuperadas.
  - 3) o empregado deverá receberá pelas horas extras como se horas normais fossem.

# Pagamento das Horas Extras

- Adicional: mínimo de 50% sobre a hora normal
- Quando as horas extras são prestadas habitualmente, elas são incorporadas no salário, tornando-se base de cálculo para os demais adicionais – **Súmulas 45 (13º), 63 (FGTS), 172 (DSR) , 24 (indenização)** do TST.
- O valor de cada hora extra corresponde ao valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional – **Súmula 264 do TST**
- Comissões: **Súmula 340 do TST**
- Divisores: **Súmula 431 do TST**
- O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no artigo 59 da CLT (**Súmula 376, II, da CLT**).

# Supressão das Horas Extras

- A prestação de serviços em horas extras pode ser suprimida pelo empregador, caso em que o empregado deixará de receber o pagamento pelo trabalho extraordinário.
- **Súmula 291 do TST: Habitualidade – Supressão – Indenização:**  
*“A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos de 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 01 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”.*

# HORAS DE SOBREAVISO

- **Art. 244, §2º, CLT** (ferroviários)
- Características:
  - 1) empregado aguardará eventual chamado em sua própria casa (**não é necessário que o empregado permaneça em sua casa, basta que permaneça em local ajustado com o empregador e que tenha locomoção restringida**), de acordo com escalas de sobreaviso estabelecidas pelo empregador, com **duração de no máximo 24 horas**.
  - 2) Durante tal período, o trabalhador faz jus a **1/3 do valor da hora normal** de trabalho. Chamado a prestar o serviço, o período trabalhado será remunerado normalmente.
  - 3) **Súmula 428 do TST** – o uso de instrumento telemático, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

# HORAS DE PRONTIDÃO

- Art. 244, § 3º, da CLT (ferroviários)
- Características:
  - 1) o trabalhador fica **nas dependências da empresa aguardando ordens.**
  - 2) A escala de prontidão **não poderá ultrapassar 12 horas.**
  - 3) As horas de prontidão serão remuneradas à base de **2/3 do valor da hora normal de trabalho.** Chamados a prestar serviços, o período trabalhado será remunerado normalmente.

# JORNADA NOTURNA

- **Artigo 73 da CLT**
- **Artigo 7º, inciso IX , da CF :** *“remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.”*
- **Trabalhador urbano:**
  - jornada: 22:00 às 05:00 horas
  - jornada reduzida: 52min30seg
  - adicional: mínimo de 20%
- **Trabalhador rural:**
  - jornada: 21:00 às 05:00 horas (lavoura) / 20:00 às 04:00 horas (pecuária)
  - não há redução da hora noturna
  - Adicional: mínimo 25%

# JORNADA NOTURNA

- **Súmula 265 do TST:** O empregado que deixa de trabalhar no horário noturno, sendo transferido para o horário diurno, perde o direito ao adicional. Não há que se falar em direito adquirido ou em redução salarial.
- O adicional noturno pago com habitualidade integra a remuneração do empregado para todos os efeitos: férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, descanso semanal remunerado.
- **Súmula 60 do TST – JORNADA MISTA** - As horas extras prestadas após o integral cumprimento da jornada normal no período noturno serão remuneradas como horas extras noturnas.

# JORNADA NOTURNA

## Observações:

- a previsão do **art. 73, caput, da CLT** no sentido de inaplicabilidade do adicional noturno nos regimes de revezamento não encontra amparo no texto constitucional atual, que prevê de forma ampla e genérica, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Portanto, é devido o adicional noturno para o empregado sujeito a regime de revezamento. (**Súmula 213 do STF**).
- O trabalho em horário noturno é proibido aos empregados menores de 18 anos, conforme previsão do **art. 7º, XXXIII, da CF e art. 404 da CLT**.
- O trabalho em horas extras noturnas gera direito ao empregado de recebimento dos dois adicionais, considerando-se, ainda, para o trabalhador urbano, a hora extra reduzida. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno (**OJ 97 da SDI-1 do TST**).