

19º Ponto – Jornada de trabalho

1. Conceito. Jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens.

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

Também é considerado como tempo de serviço o tempo em que o empregado é transportado pelo empregador para o local de serviços, quando esse local for de difícil acesso e não servido por transporte público regular.

O transporte público regular é o transporte coletivo de pessoas e pode ser feito por empresas públicas ou empresas privadas. No percurso que o transporte é feito pelo empregador não se tem o transporte coletivo.

Esse tempo despendido pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador é denominado de jornada *in itinere* (de trajeto).

Art. 58. § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Algumas categorias de empregados ou profissões regulamentadas tem jornada (duração) de trabalho especial. Os empregados que não tem jornada especial tem direito à jornada comum.

2. Duração da jornada comum. O empregado urbano e o rural têm limite diário e semanal para a duração do trabalho, previsto na nossa Constituição Federal.

CF. Art. 7º 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;

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

O empregado doméstico não tem direito ao limite diário ou semanal de duração do trabalho. Isso porque, o § único do art. 7º, da CF, não contempla o inciso XIII.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, **XV**, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

O art. 58, *caput*, da CLT que era aplicado ao trabalhador urbano e rural está derogado, por contrariar a norma constitucional que trata da duração (jornada) do trabalho:

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

Importante não confundir o limite da duração (jornada) do trabalho, com os dias úteis de trabalho.

Quando se trata de dias úteis de trabalho esses se aplicam aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos.

O Direito do Trabalho estipula a quantidade de dias úteis de trabalho e dia de descanso na semana. São 6 (seis) os dias úteis e 1 (um) dia de descanso/repouso.

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, **XV**, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

3. Duração da jornada especial (algumas):

19º Ponto – Jornada de trabalho

a) Empregados em turnos ininterruptos de revezamento. Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento têm direito a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias. Não tem limite semanal.

Por convenção ou acordo coletivo de trabalho (negociação coletiva) a jornada diária pode ser aumentada. O aumento não pode ultrapassar a 8h00 diária prevista na Constituição Federal. Não se aplica a jornada semanal.

CF. Art. 7º. XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

TST. Súmula nº 423 - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1). 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 têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

- **Turno** é o período de trabalho (turno de trabalho/duração do trabalho)

- **Ininterrupto** é o tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador nos dias úteis de trabalho. A jurisprudência leva a essa interpretação. Já que tem entendimento de que a interrupção do trabalho para repouso e alimentação ou interrupção do trabalho nos dias de repouso semanal não descaracteriza o turno ininterrupto de trabalho.

Súmula nº 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.

- **Revezamento** está caracterizado pela alteração do turno de trabalho de diurno e noturno, e não a atividade ininterrupta da empresa (24h).

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

A alteração constante do turno de trabalho atrapalha o relógio biológico, que é o que regula o funcionamento do nosso organismo. É o relógio biológico que nos indica a hora de acordar, de comer, de dormir, etc.

A alteração do horário de nosso organismo causa conseqüências prejudiciais ao nosso organismo.

A alteração de nosso relógio biológico pode ser alterada com a alteração da jornada de trabalho, de diurna para noturna:

OJ-SBDI-1 nº 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.

b) Empregados bancários. Os empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal têm jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas semanais.

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.

Súmula Nº 113 - BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL. O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração

Os bancários que não executam as atividades relacionadas aos serviços bancários, mas atividades de apoio também têm a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias.

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.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

Os bancários de funções de direção, de gerência, de chefia e equivalentes, e percebam gratificação de função não inferior a 1/3 do cargo efetivo, estão excluídos da jornada de 6 (seis) horas diárias. Logo tem direito a jornada de trabalho de 8 (oito) horas extras.

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

Súmula nº 102 - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis.

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

O gerente bancário de agência não tem direito a duração do trabalho.

Súmula nº 287 - JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO - NOVA REDAÇÃO. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

c) Empregados de financeiras. A jurisprudência equiparou as empresas financeiras aos estabelecimentos bancários, e seus empregados têm direito a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias.

Súmula nº 55 – FINANCEIRAS. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

19º Ponto – Jornada de trabalho

A jurisprudência não equiparou as empresas distribuidoras e corretoras aos estabelecimentos bancários, assim seus empregados não têm direito a jornada de 6 (seis) horas diárias.

Súmula nº 119 - JORNADA DE TRABALHO. Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

d) Empregados de empresas de processamento de dados. A nossa jurisprudência equipara os empregados de empresa de processamento de dados que presta serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico, como bancários, e sendo assim, a jornada de trabalho é de 6 (seis) horas diárias.

Se a empresa de processamento de dados, embora do mesmo grupo econômico do banco, prestar serviços a banco e a outras empresas do mesmo grupo econômico ou prestar serviços a terceiros.

Súmula nº 239 - BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 64 E 126 DA SDI-1). É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

e) Empregados de empresas de telefonia. Os empregados das empresas de telefonia têm direito a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias contínuas ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonía, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais.

A jurisprudência estendeu a jornada de 6 (seis) horas para os empregados que trabalham nas atividades de telefonia em empresas que não exploram esse serviço.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

Súmula Nº 178 - TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE. É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT. Ex-prejulgado nº 59.

A jurisprudência também tem entendimento de que quando a empregada cumula a função de recepcionista e de telefonista, não tem direito à jornada de 6 horas. Isso porque, a jornada reduzida tem finalidade de evitar o desgaste físico e mental da atividade de telefonista, e, quando exerce outra função simultaneamente, não existe esse desgaste.

f) Empregados de empresas jornalísticas. Para os empregados de empresas jornalísticas, como os jornalistas, fotógrafos, revisores e ilustradores, a jornada de 5 horas diárias.

Art. 302. Os dispositivos da presente Seção se aplicam aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração, com as exceções nele previstas.

§ 2º. Consideram-se empresas jornalísticas, para os fins desta Seção, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário, e, ainda, a radiodifusão em suas seções destinadas à transmissão de notícias e comentários.

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

A jornada de trabalho dos empregados de empresas jornalísticas foi estendida para as empresas que editam jornais de circulação externa, mesmo sem fins comerciais. Os empregados jornalistas que trabalham nessas empresas têm direito a jornada de 5 (cinco) horas diárias.

DL nº 972/69. Art. 3º. § 3º. A empresa não jornalística sob cuja responsabilidade se editar publicação destinada a circulação externa, promoverá o cumprimento desta lei relativamente aos jornalistas que contratar, observado, porém, o que determina o artigo 8º, § 4º.

g) Empregados professores. Para os empregados professores de estabelecimentos de ensino a jornada de trabalho é de 4 aulas diárias

19º Ponto – Jornada de trabalho

consecutivas ou 6 aulas diárias intercaladas. Não importa a quantidade de minutos de cada aula.

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

4. Empregados excluídos da duração da jornada de trabalho.

Alguns empregados são excluídos do limite da jornada de trabalho.

a) Empregados que exercem atividade externa:

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;

A incompatibilidade da fixação de horário está na impossibilidade de se conhecer o tempo gasto no exercício da atividade. É o próprio empregado quem fixa o seu horário de trabalho. Ex.: Vendedores, Entregadores, Cobradores, etc.

A jurisprudência tem entendimento que o a interferência do empregador na execução da realização dos trabalhos, caracteriza um controle de jornada, e, assim, afasta a aplicação da duração do trabalho.

São exemplos de interferência: o registro da hora da saída e da chegada; o preenchimento de relatórios com horários das atividades; a obrigatoriedade de manter contatos diários; o controle da quilometragem percorrida; obrigatoriedade de comparecimento no início e no término da jornada; a imposição de carga horária incompatível com a normalidade e a necessidade de se trabalhar acima de uma jornada normal.

A jurisprudência tem entendido que a utilização de tacógrafo, no caso de motorista de atividade externa, não caracteriza controle de jornada:

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

OJ-SDI-1 nº 332. Motorista. Horas Extras. Atividade Externa. Controle de Jornada por Tacógrafo. Resolução nº 816/86 do CONTRAN. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

Obs. O tacógrafo serve para o exercício de fiscalização dos órgãos de trânsito e de análises dos acidentes. O tacógrafo registra I. a velocidade desenvolvida; II. a distância percorrida pelo veículo; III. O tempo de movimentação do veículo e suas interrupções; IV. A data e hora de início da operação; V. a identificação do veículo; VI. A identificação dos condutores; VII. a identificação de abertura do compartimento que contém o disco ou de emissão da fita diagrama.

b) Os empregados de cargo de gestão estão excluídos da duração do trabalho.

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

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

Não é o exercício do cargo de gerente, de diretor ou de chefe que lhe coloca o empregado no cargo de gestão. Necessário que esses empregados têm de fato o cargo de gestão, nos quais existem os poderes de autonomia, representação e decisão.

Súmula Nº 287 - JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO - NOVA REDAÇÃO. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

4. Horas extras. As horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho são consideradas como horas extras. A hora extra é a extrapolação de duração normal do trabalho.

A nossa legislação trabalhista permite a prorrogação da duração da jornada de trabalho em até 2 (duas) horas diárias, desde que seja firmado acordo individual (empregado e empregador), acordo coletivo (sindicato dos

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

empregados e empresa) ou convenção coletiva de trabalho (sindicato dos empregados e sindicatos da empresa).

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.

As horas extras são acrescidas de adicional que pode estar previsto na lei ou na convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O adicional de horas extra é de, no mínimo, 50%, de acordo com a Constituição Federal.

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

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

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

A nossa legislação do trabalho tem entendimento de que as horas extras passam a ser devida, quando o tempo, antes ou depois da jornada normal de trabalho, exceder de 5 (cinco) minutos.

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.

Súmula nº 366 - CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 23 E 326 DA SDI-1). 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.

19º Ponto – Jornada de trabalho

As horas extras, ainda que habituais, podem ser suprimidas pelo empregador, mediante o pagamento de indenização.

Súmula nº 291 - HORAS EXTRAS - REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 76 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978. A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas 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 efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

5. Compensação de horário. O trabalho além da jornada normal pode não ser remunerado. Não é remunerado quando existe a compensação do horário.

CF. Art. 7º. 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**;

(exemplificar o significado do termo acordo antes do termo convenção coletiva de trabalho.
Art. 7º, incisos VI, XIII)

O empregado trabalha além da jornada normal de trabalho em um determinado dia, e, em outro dia, trabalha em jornada inferior ou não trabalha. Isso é denominado de compensação de horário.

Na compensação de horário o excesso de horas trabalhadas não tem o acréscimo do adicional de horas extras.

A quantidade horas para a compensação está limitada em 2 (duas) horas diárias.

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

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

A compensação de horário pode ser semanal, quinzenal, mensal, anual, etc.

A compensação de horário também pode ou não ter os dias predeterminados para ser realizada.

(explicar a compensação com dias predeterminados)

A compensação semanal é conhecida como semana inglesa, onde se trabalha de segunda a sexta-feira para suprimir o labor no sábado.

A validade da compensação de horário depende de acordo individual ou acordo coletivo ou convenção coletiva.

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

Súmula Nº 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 182, 220 E 223 DA SDI-1).

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - Res 121/2003, DJ 21.11.2003).

Caso a compensação de horário não tenha os dias predeterminados, é necessário que o regime de compensação seja regulado por convenção coletiva de trabalho. Quando não se tem dias predeterminados para a compensação é chamado de banco de horas.

Súmula n. 85. 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.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

O acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho podem proibir o acordo individual de trabalho. Nesse caso somente será válida a compensação por acordo coletivo ou convenção coletiva.

TST. Súmula 85. II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 - Inserida em 08.11.2000)

Se não atendido os requisitos para a compensação de horário de trabalho ele (compensação) é nula.

Súmula Nº 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 182, 220 E 223 DA SDI-1).

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. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte- Res 121/2003, DJ 21.11.2003)

São requisitos:

- a) o acordo coletivo ou a convenção coletiva ou o acordo individual. Portanto excluída a compensação de horário firmada verbalmente ou tacitamente.
- b) A quantidade de horas legalmente autorizadas pela legislação, em número não excedente de duas diárias.

Ocorrendo a nulidade o empregado terá direito de receber apenas o adicional de hora extra.

(demonstrar que as horas trabalhadas estão pagas)

Quando o empregado trabalha em regime de compensação de horário não pode trabalhar habitualmente em horas extras. Se isso ocorrer também acarreta nulidade do regime de compensação de horário.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

Súmula Nº 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 182, 220 E 223 DA SDI-1).

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. (ex-OJ nº 220 - Inserida em 20.06.2001)

A jurisprudência tem tolerado algumas compensações de horas de trabalho:

a) Regime de trabalho 12x36 - Desde que seja firmado convenção ou acordo coletivo de trabalho. Ela tem sido aceita pelos tribunais pelos usos e costumes. Não tem sido aceito o acordo individual de trabalho.

b) Regime de trabalho semanal 48 x 40 horas – Semana espanhola. O empregado trabalha numa semana 48 horas e, na outra semana, trabalha 40 horas, a divisão dessas duas jornadas semanais resulta na jornada legal de 44 horas.

OJ n. 323. Acordo de Compensação de Jornada. "Semana Espanhola". Validade. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

6. Jornada *in itinere*. O transporte oferecido pelo empregador, ao empregado, para ir e voltar do trabalho pode ser considerado com tempo à disposição do empregado e, conseqüentemente, ser computado na jornada de trabalho.

Art. 58. § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

É computado na jornada de trabalho o transporte do empregado para local de trabalho de difícil acesso, ou seja, aquele local que não é servido por transporte público. Esse entendimento é da jurisprudência.

Súmula nº 90 - HORAS IN ITINERE. TEMPO DE SERVIÇO. (INCORPORADAS AS SÚMULAS NºS 324 E 325 E AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 50 E 236 DA SDI-1)

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. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

Como é computado na jornada de trabalho, se ultrapassada a jornada normal, o empregado tem direito ao recebimento desse tempo, acrescido do adicional de horas extras.

Súmula nº 90 - HORAS IN ITINERE. TEMPO DE SERVIÇO. (INCORPORADAS AS SÚMULAS NºS 324 E 325 E AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 50 E 236 DA SDI-1)

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. (ex-OJ nº 236- Inserida em 20.06.2001)

Não é considerado como de local de difícil acesso a incompatibilidade de horário do transporte público e da entrada e saída do trabalho. A existência de transporte público insuficiente para transportar todos os empregados, também descaracteriza o local de difícil acesso, não gerando direito ao recebimento desse tempo de transporte.

Súmula nº 90 - HORAS IN ITINERE. TEMPO DE SERVIÇO. (INCORPORADAS AS SÚMULAS NºS 324 E 325 E AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 50 E 236 DA SDI-1)

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. (ex-OJ nº 50 - Inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas IN ITINERE. (ex-Súmula nº 324 - RA 16/1993, DJ 21.12.1993)

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

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. (ex-Súmula nº 325 RA 17/1993, DJ 21.12.1993)

Se o empregador cobrar o transporte dos empregados, de forma parcial ou total, para o local de difícil acesso, não afasta o direito do empregado ao recebimento de horas de transporte.

Súmula nº 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.

7. Jornada de sobreaviso. Quando o empregado, antes ou depois do horário de trabalho, é obrigado a permanecer em sua própria residência, aguardando a chamada para a prestação de serviços, está à disposição do empregador. Esse regime é chamado de sobreaviso. A jornada de sobreaviso é remunerada a razão de 1/3 do salário normal do empregado.

A jornada de sobreaviso está prevista apenas para os empregados de estradas de ferro.

Art. 244. § 2º. Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. (Redação de acordo com o Decreto-Lei nº 6.353, de 20.03.1944).

A jurisprudência tem estendido a jornada de sobreaviso para todos os empregados, entendendo aplicável a analogia.

Quando o empregado não necessita permanecer em sua residência, mas fica de sobreaviso utilizando aparelho celular, pager, bip, etc. não fica caracterizado o sobreaviso. Nesse caso o empregado não tem a supressão do direito de ir e vir, e usufruir o seu descanso.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

Súmula Nº 428. SOBREAVISSO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1); O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, "pager" ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

8. Jornada noturna. O trabalho noturno é aquele realizado em horário noturno. Esse trabalho é muito mais desgastante para o empregado e requer maior esforço do que aquele realizado durante o dia. Além de privá-lo das horas de sono.

O trabalho noturno para os empregados urbanos é aquele executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte (art. 73, § 2º/CLT).

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

A hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos. Para cada 7 (sete) horas de relógio se tem o equivalente a 8 horas de trabalho noturno.

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

O adicional noturno é de 20% de cada hora noturna trabalhada. Todo empregado tem direito de receber o adicional noturno.

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

Art. 7º. IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

Súmula nº 213, do STF. É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

Quando o empregado cumpre toda a jornada e termina a jornada de trabalho no período noturno pode-se dizer que ele trabalha em horário noturno. Se prorrogar a jornada de trabalho tem direito a receber o adicional noturno, mesmo que a prorrogação não ocorra em horário noturno.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

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

O trabalho noturno para os empregados rurais é aquele executado entre 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (lavoura) e das 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte (pecuária). A noturna rural é de 60 minutos, e o adicional noturno é de 25%.

Lei nº 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.

Na transferência de turno, do noturno para o diurno, ainda que por determinação do empregador, o empregado não tem mais o direito de continuar recebendo o adicional noturno.

Súmula nº 265 - ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

9. Controle da jornada. Nos estabelecimentos ou empresas com mais de 10 empregados deverão exigir as anotações do horário de trabalho de entrada e de saída do trabalho (controle de ponto). A anotação pode ser feita em registro manual, mecânico ou eletrônico.

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.

Poderá ser dispensada a marcação do ponto, desde que, exista convenção ou acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos de controle de horário de trabalho.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

19º Ponto – Jornada de trabalho

PORTARIA MTE Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.

Art. 1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.