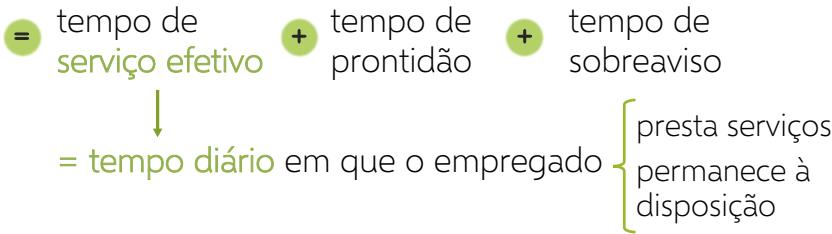


## ASPECTOS GERAIS



- **horário de trabalho** = período entre início e fim da jornada de trabalho diária.

## TEMPO À DISPOSIÇÃO

- = o empregado permanece no centro de trabalho, mas **não realiza suas tarefas**

Ex.: não há clientes no restaurante, então não são preparados pratos ou o empregado concede intervalos adicionais não previstos em lei (como intervalos para lanche)

- devem ser incluídos na jornada de trabalho
- **não inclui:**
  - **intervalos** legais (ex.: almoço) ou
  - **períodos** em que o empregado entra/permanece na empresa exercendo **atividades particulares** ou buscando **proteção pessoal**

Exemplos: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene, troca de roupa (quando não obrigatória)

### ATENÇÃO!

- o tempo de **deslocamento** do empregado (da sua casa ao posto de trabalho) **não** é computado na jornada de trabalho.
  - qualquer que seja o meio de transporte (inclusive o fornecido pelo empregador)

# JORNADA DE TRABALHO



## PRONTIDÃO

- = o empregado permanece nas **dependências da estrada** aguardando ordens
  - limitada a **12 horas**
  - contadas à razão de **2/3** do salário-hora normal

## SOBREAVISO

→ o negociado se sobrepõe ao legislado

- = o empregado permanece em **sua própria casa** aguardando chamada para o serviço
  - limitada a **24 horas**
  - contadas à razão de **1/3** do salário-hora normal

## TEMPO RESIDUAL À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

- = **variações** no horário do registro de ponto de **até 5 minutos** e limitadas a **10 minutos no dia**.
 

Extrapolando qualquer das restrições, toda a variação será acrescentada à jornada de trabalho do dia.

# JORNADA DE trabalho



## MODALIDADES

### JORNADA NORMAL DE TRABALHO

= jornada de 8 horas por dia

- a jornada **pode ser objeto de convenção/acordo coletivo**, mas devem ser **observados os limites constitucionais de 8h diárias e 44 semanais**.

### JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

- **turnos ininterruptos de revezamento**

= jornada ininterrupta de **6 horas** + alternância de horários de trabalho (dia e noite)

- havendo **negociação coletiva**, é possível que haja turnos de revezamento com jornadas de até 8 horas >> se não houver N.C., as horas que excederem as 6h devem ser remuneradas como hora-extra.

- **TST**: as interrupções da atividade empresarial não descharacterizam o regime (ex.: não funcionar em um dia da semana)

- não impede a existência de **intervalos intrajornada** (ex.: 15 minutos para lanche)



### JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

- **trabalho intermitente** → o negociado se sobrepõe ao legislado
- = há alternância de períodos de **trabalho e inatividade**
- o contrato de trabalho deve ser **escrito**
- a **remuneração** é devida apenas quando o empregado for **convocado**
- os períodos de inatividade **não** são considerados como tempo à disposição do empregador.
- **contratação por tempo parcial**
- = jornada de até
  - 30 horas semanais → **sem** a possibilidade de horas suplementares semanais
  - 26 horas semanais → **com** a possibilidade de **até 6 horas suplementares** semanais
    - ⚠ **ATENÇÃO!**
- horas extras
- há **redução proporcional** do salário
- para **atuais empregados**, a adoção do regime parcial depende de **opção** manifestada perante a empresa (na forma prevista por negociação coletiva)
- as horas-extras podem ser **compensadas** diretamente até a **semana imediatamente posterior** à sua execução
- não sendo compensadas, deverão ser quitadas na folha de pagamentos do mês subsequente.

## TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

= período no qual o empregado trabalha além da sua jornada padrão.

- limitada a 2h extras diárias → mas se extrapolar, o empregado tem direito ao pagamento!
- pode ser feito por **acordo individual**  **PEGADINHA!** → **acordo coletivo de trabalho** **convenção coletiva**
- o empregador convoca o empregado quando for necessário, e o empregado não poderá recusar.
- é vedada a pré-contratação das horas extras.
- a prestação de horas extras habituais não descharacteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

## SOBREREMUNERAÇÃO

• a remuneração da hora-extra será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.

• é comum acordos coletivos preverem valores superiores.

• quando há compensação de horas, não é devido o respectivo adicional

• o não atendimento das exigências para a compensação de jornada não implica repetição do pagamento das horas extras se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional

• ex.: o empregado, sem acordo de compensação, trabalhou 9h de segunda a quinta + 8h na sexta (total = 44h semanais), não é necessário pagar 4 horas extras (de segunda a quinta), já que já estão incluídas na carga horária normal, mas apenas o adicional de 50%.

## JORNADA DE TRABALHO

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

• pode ser feita por:

### ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA

= o empregado pode trabalhar a mais em alguns dias e a menos em outros, para compensar

- a compensação pode ser semanal ou mensal
- o acordo individual pode ser tácito ou escrito

### BANCO DE HORAS

= o empregado acumula horas em períodos de maior demanda e pode compensar as horas posteriormente tirando dias de folga.

- a compensação pode extrapolar o período de 1 mês, podendo ser:
  - **semestral** (pode por acordo individual escrito)
  - **anual** (exige negociação coletiva)
- não pode exceder, em um ano, a soma das jornadas semanais ou o limite de 10 horas diárias.
- o negociado ser sobrepõe ao legislado.

é facultada às partes estabelecer jornada de 12h seguida por 36h ininterruptas de descanso

- mediante:
  - acordo individual escrito
  - convenção coletiva
  - acordo coletivo de trabalho
- observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
- tais empregados não têm direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados nem pelos domingos

# JORNADA DE jornada de TRABALHO



## HORA NOTURNA

- = trabalho executado entre as 22h e às 5h do dia seguinte.
  - tem remuneração pelo menos 20% maior que a do trabalho diurno.
    - as prorrogações do trabalho noturno também fazem jus ao adicional de 20%
    - se pago com habitualidade, o adicional noturno integra o salário para todos os efeitos.
  - hora ficta noturna: a hora noturna tem 52min e 30s ao se trabalhar de 22 às 5h, são 7 horas de serviço, mas computa-se como 8h para fins de remuneração.

## TRABALHADOR RURAL

- das 21h às 5h (lavoura)
- das 20h às 4h (pecuária)
- não tem direito à hora ficta noturna
- adicional noturno de 25%

## DESCANSOS

### INTERVALO INTRAJORNADA

- = intervalo durante a jornada
  - obrigatório se a jornada exceder 6h contínuas
  - mínimo = 1h (salvo negociação coletiva em contrário, com mínimo de 30 min)
  - máximo = 2h (salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário)
  - a não concessão ou concessão parcial do intervalo mínimo implica indenização do período suprimido com acréscimo de 50% do valor da hora normal

ato do Ministro do Trabalho pode reduzir o mínimo de 1h se o estabelecimento atender exigências quanto aos refeitórios e os empregados não estiverem fazendo horas extras

### INTERVALO INTERJORNADA

- = intervalo entre duas jornadas de trabalho
  - mínimo = 11h
  - se desrespeitado, implica indenização do período suprimido com acréscimo de 50% do valor da hora normal (como no intrajornada)

## REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- preferencialmente aos domingos
- mínimo = 24h consecutivas
- para atividades do comércio em geral, é autorizado o trabalho aos domingos, mas o repouso semanal deverá ser em um domingo pelo menos 1x no período de 3 semanas.



ATENÇÃO! se for após o 7º dia consecutivo de trabalho, importa seu pagamento em dobro

se o empregado trabalha domingo ou feriado, tem direito a:

- compensação (folga em outro dia da semana)
- pagamento em dobro

se > 4, mas <6:  
obrigatório um  
intervalo de 15min



# JORNADA DE trabalho = CONTROLE =



## JORNADA CONTROLADA

- é a regra geral
- estabelecimentos com **mais de 20 empregados**: não importa o porte econômico da empresa
- se trabalho for fora do estabelecimento o horário constará em registro em seu poder
- o registro pode ser **manual, mecânico ou eletrônico**
- **negociação coletiva tem prevalência** sobre a lei quanto à modalidade do registro da jornada de trabalho
- **controle de jornada por exceção**: registra-se apenas as situações excepcionais (quando o empregado chega antes, sai depois...)
  - mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo
- os cartões de ponto com **horários de entrada e saída uniformes** ("ponto britânico") são **inválidos** como meio de prova
- **inverte-se** o ônus da prova (relativo às horas extras) ao empregador.

## JORNADA NÃO CONTROLADA

- para empregados não abrangidos pelas regras de duração do trabalho

### TRABALHADORES EXTERNOS

- = empregados que exercem **atividade externa incompatível com a fixação de horário** de trabalho
- tal condição deve ser anotada na CTPS e no registro do empregado

### GERENTES

- = exercentes de **cargos de gestão** que se equiparam (para efeito de controle de jornada) a diretores e chefes de departamento ou filial
- há duas possibilidades:

gerente com gratificação < 40%	sem controle de jornada sem direito a hora extra
gerente com gratificação $\geq 40\%$	com controle de jornada com direito a hora extra

### TELETRABALHADORES

→ que prestam serviço por produção ou tarefa

- o tempo de **uso de equipamentos** tecnológicos fora da jornada de trabalho normal **não constitui tempo** à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo se previsto em acordo (individual ou coletivo).
- em teletrabalho, o **negociado irá se sobrepor** ao legislado.
- no **teletrabalho por jornada**, a jornada deverá ser controlada