

ASPECTOS GERAIS

= tempo de serviço efetivo + tempo de prontidão + tempo de sobreaviso

↓

= tempo diário em que o empregado { presta serviços
permanece à disposição

- **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)



- 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

CAI MUITO!

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 descaracterizam 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** → horas extras
= 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!**
- 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 descaracteriza o acordo de **compensação de jornada e o banco de horas**.

SOBRERREMUNERAÇÃO

- 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 sobrepondo 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 TRABALHO

DESCANSOS

INTERVALO INTRAJORNADA

= intervalo durante a jornada

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

- **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

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**

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

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%

JORNADA DE TRABALHO

= CONTROLE =

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 ≥ 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

JORNADA CONTROLADA

- é a regra geral
- estabelecimentos com **mais de 20 empregados:** não importa o porte econômico da empresa obrigatória a anotação da hora de entrada e saída.
 - ↪ 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.