

DURAÇÃO DO TRABALHO E REPOUSOS



ÍNDICE

1. DEFINIÇÃO E REGRAS.....	3
Introdução.....	3
Jornada de trabalho	3
2. HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS	7
3. SOBREAVISO E PRONTIDÃO	8
4. FORÇA MAIOR E SERVIÇO INADIÁVEL.....	9
5. JORNADA DO MENOR, EXCEÇÕES E BANCÁRIO.....	10
6. TRABALHO NOTURNO.....	12
7. REGIME DE TEMPO PARCIAL.....	15
8. JORNADA 12 X 36	16
Turnos ininterruptos de revezamento: o que são?.....	16
9. DESCANSO	17
10. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	19
11. DESCANSO INTRA JORNADA.....	20
12. INTERVALOS ESPECIAIS	22
13. REGIME DE TELETRABALHO.....	23
14. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO - EFEITOS SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO	24

1. Definição e Regras

Introdução

O **Direito do Trabalho** é um ramo jurídico especializado e, de acordo com Octavio Bueno Magano, é o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à **relação de trabalho** e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”.

Com o desenvolvimento urbano acelerado e a conseqüente industrialização, as relações entre empregados e empregadores começaram a intensificar-se, necessitando, dessa forma, de uma maior observância legal e preocupação legislativa a fim de garantir, à **parte hipossuficiente** desta relação - aos trabalhadores - a satisfação de suas necessidades básicas e a possibilidade de alcançar condições dignas para sua subsistência e de sua família, garantias fundamentadas na **dignidade da pessoa humana**, fundamentada, por sua vez, na República Federativa do Brasil, no disposto no art. 1º, III, da CF/88, bem como em diversos tratados internacionais.

No Brasil, no contexto hodierno, após diversas lutas, os direitos trabalhistas estão **assegurados constitucionalmente**. Além disso, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (**CLT**) dispõem acerca dos direitos e garantias fundamentais da classe em questão, com o intuito de efetivar a inclusão e a *equidade* entre os trabalhadores. Passemos, portanto, à análise individual dos principais pontos sobre a jornada de trabalho e os repousos previstos na legislação brasileira

Jornada de trabalho

Inicialmente, é importante destacar que a *jornada diária* significa o tempo, em horas, que os indivíduos trabalham em um dia e, por conseguinte, a jornada de trabalho mensal é o período estabelecido no contrato da empresa que deve ser cumprido pelo empregado mensalmente. Cumpre ressaltar, aqui, o disposto no art. 7º da Constituição Federal, o qual dispõe acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, tratando da quantidade de horas em seu inciso XIII da seguinte forma:

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

(...)

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.

O **Capítulo II** do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, regulamenta a duração do trabalho e, em seu art. 57, dispõe:

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais, constantes do Capítulo I do Título III.

Observa-se, então, diante do enunciado do art. 57, do Decreto-lei n. 5.452/43 (CLT), que há *normas gerais e normas específicas* aplicáveis a relações de trabalho. A norma geral está disposta no caput do art. 58 do referido Decreto-lei, o qual dispõe:

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.

Como a Constituição Federal emana seus pressupostos para todo o ordenamento jurídico, o limite de jornada previsto no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho deve ser entendido em consonância com o art. 7º, XIII, da CF/88, já supracitado.

Com relação ao §1º do art. 58, tomemos como exemplo uma empresa que tenha 70 funcionários e apenas 2 registradores eletrônicos de ponto. Neste caso, como possivelmente quase todos os trabalhadores chegarão no mesmo horário e não é possível o registro simultâneo, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no registro de ponto.

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 regra, de acordo com o art. 74, §2º, da CLT é a obrigatoriedade de anotação da hora de entrada e de saída em estabelecimentos de mais de dez trabalhadores, ou seja, que haja o controle da jornada, não necessariamente por ponto eletrônico mas por qualquer meio confiável. Torna-se importante mencionar, ainda, as **Súmulas 366 e 449 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, as quais se relacionam com o tema aqui tratado:

Súmula 366. 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.).

Súmula 449. 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.

Vejam agora um próximo ponto: o §2º do art. 58, da CLT, é de suma importância, pois irá ressaltar o que se leva em conta no entendimento de *jornada*. *A jornada englobava tanto o tempo efetivamente trabalhado quanto o tempo à disposição do empregador.*

Só é **remunerável**, então, o período em que o empregado esteja *efetivamente prestando a sua atividade*, ou em que esteja *à disposição* do empregador, aguardando ou executando suas ordens. Com a nova redação dada pela reforma trabalhista, lei n. 13.467/2017, não mais se computa a totalidade de horas que o funcionário passa dentro da empresa: trocas de roupa, cafés da tarde, momentos de higiene, etc. não serão contados como jornada e não darão, portanto, direito a recebimento de salário.

Vejam o art. 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo acerca do *serviço efetivo*:

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.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 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.

Outrossim, com a lei n. 13.467/2017, foi **extinta a hora *in itinere***, em qualquer situação, ou seja, não se computa mais o tempo de deslocamento do trabalhador ao local de trabalho. Segue, abaixo, a redação do art. 58, da CLT:

Art. 58

§ 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.

Atenção: a **Súmula 429** do TST afirma que “considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador *entre a portaria da empresa e o local de trabalho*, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários”. [Saiba mais.](#)

OPS....

Você está sem permissão para ver o conteúdo integral deste ebook.

Que tal assinar um dos nossos planos?

VER TODOS OS PLANOS

Duração do Trabalho e Repousos



www.trilhante.com.br

