

Eletrônico



**Estratégia**  
CONCURSOS

Aula

Direito do Trabalho p/ TRT-MT (Analista Jud - Área Judiciária e Oficial de Justiça Avaliador)

Professor: Antonio Daud, Mário Pinheiro

## AULA 00: Aula Demonstrativa

### Sumário

1. Apresentação.....	2
2. Cronograma .....	6
3. Desenvolvimento.....	8
3.1. Jornada de trabalho.....	9
3.1.1. Tempo à disposição do empregador.....	12
3.1.2. Tempo <i>in itinere</i> .....	13
3.1.3. Prontidão e sobreaviso.....	19
3.1.4. Tempo residual à disposição do empregador.....	22
3.2. Modalidades de jornada de trabalho .....	26
3.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho.....	26
3.2.2. Jornadas especiais de trabalho.....	27
3.3. Jornada extraordinária .....	35
3.3.1. Compensação de jornada .....	37
4. Questões comentadas.....	42
5. Lista das questões comentadas.....	98
6. Gabaritos .....	116
7. Conclusão .....	117
8. Lista de legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula.....	118



Observação importante: este curso é protegido por **direitos autorais** (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos ;-)

## 1. Apresentação

Oi amigos (as),

Será um imenso prazer podermos auxiliá-los(las) na preparação para o concurso de **Analista Judiciário – Área Judiciária (AJAJ) e Oficial de Justiça – Avaliador Federal (OJAF)** do **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso)**.

Como vocês sabem, na manhã de 20/11/2015, foi publicado o edital do **concurso público do TRT-23**, com previsão de Cadastro Reserva para Técnicos e Analistas.

No último concurso, foram nomeados centenas de candidatos aprovados, para vários polos de exercício! Para este, há uma previsão de correção de 400 redações para AJAJ e mais 100 para OJAF!

O concurso está sendo organizado pela **Fundação Carlos Chagas (FCC)**, assim como foi o último. As provas estão marcadas para o dia **21 de fevereiro de 2016**, na cidade de **Cuiabá**.

Como de costume, as provas ocorrerão na parte da manhã para o cargo de Técnico e, para Analistas, na parte da tarde. Portanto, não há impedimento para aqueles que desejarem pleitear os dois cargos.

O edital veio logo após a contratação da Banca, cujo extrato de contrato foi publicado no Diário Oficial da União (DOU) no dia 10/11/2015.

Para quem está chegando agora, não se preocupem, pois há três meses entre a publicação do edital e a prova. Para facilitar e otimizar seus estudos, este curso é focado na preparação para o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (TRT-23)!

Mesclando teoria com questões, o curso possui cerca de **435 questões comentadas, todas** de concursos **de TRTs**, inclusive as questões do último TRT-23.

Para elaborar este curso, estudamos questões de concursos para os diversos Tribunais do Trabalho, em especial as mais recentes. Estas questões

englobam **as mais recentes questões de Direito do Trabalho** dos últimos concursos, inclusive os recentes TRT-MG/3 (provas em julho/2015) e TRT-RS/4 (setembro/2015) e do TRT-PR/9 (novembro/2015), todos da FCC.

O curso também está **atualizado de acordo com as últimas alterações na legislação e na jurisprudência do TST**, incluindo as Leis 13.134 e 13.135 e a nova lei dos domésticos (LC 150/2015). Além disso, a jurisprudência mais recente do TST e os últimos julgados do STF sobre o tema já se encontram contemplados neste curso, a exemplo do decidido no Recurso Extraordinário nº 70912. Estas atualizações costumam ser muito cobradas!

Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do **fórum de dúvidas**.

E, além disso, o curso conta com **vídeoaulas de apoio**, para maximizar a fixação.

Este curso *online* será ministrado a quatro mãos, por nós, Mário e Antonio. Iniciando esta aula iremos nos apresentar brevemente.

Meu nome é Mário Pinheiro, sou natural de Juiz de Fora - MG, tenho 32 anos de idade e sou formado pela Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN.

Comecei minha vida de concurseiro concorrendo a uma vaga no Colégio Militar de Curitiba, onde felizmente cursei alguns anos do ensino médio.

Posteriormente entrei para o Exército, onde permaneci por quase 10 anos. Depois abandonei a caserna por ter sido aprovado em concurso de Analista na Controladoria-Geral da União/Presidência da República (CGU/PR).

Outro cargo público que ocupei foi o de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, como tal, utilizei diariamente o Direito do Trabalho como meio de proteger os empregados contra os arbítrios do empregador. É uma matéria interessante de estudar, pois podemos, em vários momentos, visualizar sua aplicação prática.

Nestas idas e vindas, já morei nos estados de Minas Gerais, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro, Mato Grosso do Sul, Distrito Federal, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e, atualmente, moro no Paraná (ufa!).

Eu, Antonio, também sou mineiro. Sou bacharel em Engenharia Elétrica e também em Direito, aprovado no Exame de Ordem.

Assim como o Mário, entrei para os quadros civis do Estado por meio do concurso de Analista de Finanças e Controle da Controladoria-Geral da União/Presidência da República (CGU/PR), em 2008.

Logo na sequência, tornei-me Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do Tribunal de Contas da União (TCU), cargo que ocupo até hoje.

Como concurseiros, sabemos o quanto é importante ter um material focado na preparação para um concurso, que contemple questões recentes, teoria na profundidade adequada (nem mais, nem menos do que o necessário) e que compile os temas exigidos pela banca (buscando-os em diversos livros).

Além disso, para estudar Direito, de forma geral, mas especialmente Direito do Trabalho, utilizar material atualizado é de suma importância! Portanto, considerando tudo isso, para nós será um prazer poder auxiliá-los na preparação para o concurso do **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso)**!

Bem, nosso curso será composto de **teoria e questões comentadas de Direito do Trabalho**. Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

<b>ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Introdução</b></li><li>- <b>Desenvolvimento</b> (parte teórica)</li><li>- <b>Questões comentadas</b> (FCC e Cespe, basicamente)</li><li>- <b>Lista das questões comentadas</b> (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas)</li></ul>

- **Gabaritos das questões**
- **Conclusão**, com destaque para aspectos mais relevantes
- **Lista de artigos da legislação e Súmulas do TST** (relacionados ao tema da aula)

A Aula Demonstrativa **não** irá abranger todo o conteúdo jornada de trabalho, pois não se destina a transmitir conteúdo, e sim apresentar a **didática** e a **metodologia** dos professores. Em outras palavras, este tema (jornada e descansos) será tratado de forma completa durante o curso.

Esperamos que, tanto os que já estão acostumados com o tema, quanto aqueles que estão tendo o contato inicial com a matéria, sejam capazes de compreender Direito do Trabalho e fixar os principais pontos da legislação e da jurisprudência e ter um excelente resultado na prova!

Para isto, além da teoria e das questões comentadas, ao final de cada aula, há uma lista com os principais artigos e súmulas para que você leia (e releia) repetidas vezes!

As demais aulas do curso terão entre 50 (cinquenta) e 150 (cento e cinquenta) páginas. O número de questões comentadas em cada aula será variável, pois alguns assuntos são rotineiramente exigidos nos concursos, enquanto outros aparecem com menos frequência.

## 2. Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

<b>Aula 00</b>	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Jornada de Trabalho.
<b>Aula 01 (23/11)</b>	1 Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. 2 Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7.º da CF/88). 25 Da renúncia e transação.
<b>Aula 02 (24/11)</b>	3 Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário, trabalho terceirizado e trabalho avulso. 4 Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Trabalhador doméstico: conceituação, direitos e legislação. 5 Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade subsidiária; da responsabilidade solidária.
<b>Aula extra (24/11)</b>	4. (..) Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (Lei do trabalhador doméstico).
<b>Aula 03 (25/11)</b>	6 Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. 7 Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o <i>jus variandi</i> . 8 Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.
<b>Aula 04 (26/11)</b>	9 Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. 10 Do aviso prévio. 11 Da estabilidade e garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade; da despedida e da reintegração de empregado estável.
<b>Aula 05 (27/11)</b>	12 Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso

	semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas.
<b>Aula 06 (28/11)</b>	13 Do salário-mínimo: irreduzibilidade e garantia. 15 Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário. 16 Da equiparação salarial; do princípio da igualdade de salário; do desvio de função.
<b>Aula 07 (29/11)</b>	14 Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias. 18 Da prescrição e decadência.
<b>Aula 08 (30/11)</b>	19 Da segurança e medicina no trabalho: da CIPA; das atividades insalubres ou perigosas. 20 Da proteção ao trabalho do menor. 21 Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.
<b>Aula 09 (1º/12)</b>	22 Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho. 24 Das comissões de Conciliação Prévia.
<b>Aula 10 (2/12)</b>	17 Do FGTS.
<b>Aula 11 (3/12)</b>	22 Do direito coletivo do trabalho: da liberdade sindical (Convenção nº 87 da OIT); da organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada. 23 Do direito de greve; dos serviços essenciais.

### 3. Desenvolvimento

Veremos nesta aula um dos assuntos mais exigidos em provas, que são duração do trabalho, jornada de trabalho e descansos.

É um assunto que cai em muitas questões, de diversos concursos, além de ser extremamente importante no dia a dia, pois gera inúmeras ações trabalhistas em curso nos Tribunais.

Como informado na parte introdutória, alguns tópicos **não** serão tratados nesta aula demonstrativa (prorrogação de jornada em necessidades imperiosas, descansos, intervalos, controle de jornada etc.). Eles encontram-se detalhados na aula 05.



Vamos ao trabalho!

### 3.1. Jornada de trabalho

Antes de adentrar ao assunto jornada de trabalho vejamos a diferenciação entre os conceitos relacionados.

**Jornada de trabalho** é o tempo diário em que o empregado presta serviços ao empregador ou então permanece à disposição do mesmo.

Exemplo: vamos imaginar o caso de um hospital veterinário pouco frequentado, no qual nenhum cliente entrou durante determinado dia. A recepcionista não atendeu ninguém, mas permaneceu à disposição do empregador, então aquele período é contado como jornada de trabalho normalmente.

Neste sentido, o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

CLT, 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 se inclui no conceito de **jornada de trabalho** o **tempo in itinere**, que se caracteriza quando ocorre simultaneamente o conjunto de circunstâncias elencadas no art. 58, § 2º:

CLT, 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.

Além do tempo efetivo de trabalho, do tempo à disposição do empregador e da jornada *in itinere*, também se inclui no termo **jornada de trabalho** o tempo de **prontidão** e o tempo de **sobreaviso**, que são definidos, respectivamente, pelos §§ 2º e 3º do art. 244:

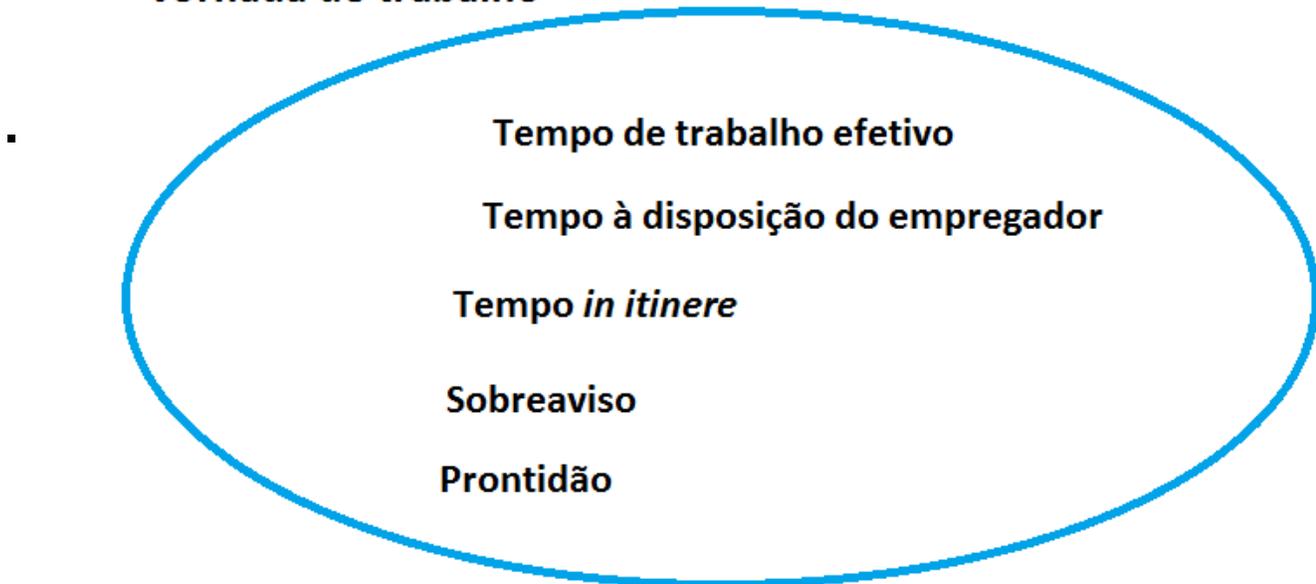
CLT, art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

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

§ 3º Considera-se de "**prontidão**" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

Esquematizando os conceitos que acabamos de ver ("subconjuntos" integrantes do "conjunto" jornada de trabalho):

### Jornada de trabalho



Já a **duração do trabalho** é um conceito que envolve a jornada de trabalho, os horários de trabalho e os descansos trabalhistas, tanto é que o

Capítulo II da CLT, intitulado “Da Duração do Trabalho”, divide-se nas Seções “Da Jornada de Trabalho”, “Dos Períodos de Descanso” e “Do Quadro de Horário”.

O **horário de trabalho**, por sua vez, limita o período entre o início e o fim da jornada de trabalho diária. Este conceito pode ser associado ao seguinte artigo da CLT:

CLT, art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

Feitas as distinções, façamos agora uma análise aprofundada das regras importantes para nossa preparação para concursos públicos.

### 3.1.1. Tempo à disposição do empregador

Em diversas circunstâncias, pelos mais variados motivos, o empregado permanece no centro de trabalho mas não pode realizar suas tarefas.

Exemplo: a indústria não tem a quantidade de pedidos necessária e deixa de produzir em sua capacidade máxima, o que faz com que máquinas e empregados deixem de trabalhar durante parte do dia.

Em outros casos, o empregador concede intervalo **não** previsto em lei como, por exemplo, um intervalo para lanche de 15 minutos aos que laboram 8 horas por dia.

Neste período o empregador não trabalha, mas como o intervalo foi concedido pelo empregador sem previsão em lei, é um tempo considerado à disposição do empregador.

Cuidado para não confundir os conceitos: os intervalos legais, como para almoço, têm previsão legal e por isso **não** são considerados à disposição do empregador:

08h00min 12h00min	Intervalo 2h	14h00min 18h00min
----------------------	--------------	----------------------

Neste caso, o intervalo de 2 horas é para almoço (com previsão legal), **não** computado na jornada de trabalho.

Neste outro exemplo há o mesmo intervalo de almoço e um outro, não previsto em lei:

08h00min 12h00min	Intervalo 2h	14h00min 15h45min	Intervalo 15'	16h00min 18h00min
----------------------	--------------	----------------------	------------------	----------------------

Nesse 2º exemplo, o intervalo de 15 minutos concedido no período da tarde é considerado **tempo à disposição do empregador** (e, portanto, integra a jornada de trabalho).

Se a jornada fosse estendida até às 18h15min (para “compensar” o intervalo), a jornada total seria de 08h15min, e não apenas de 08h00min.

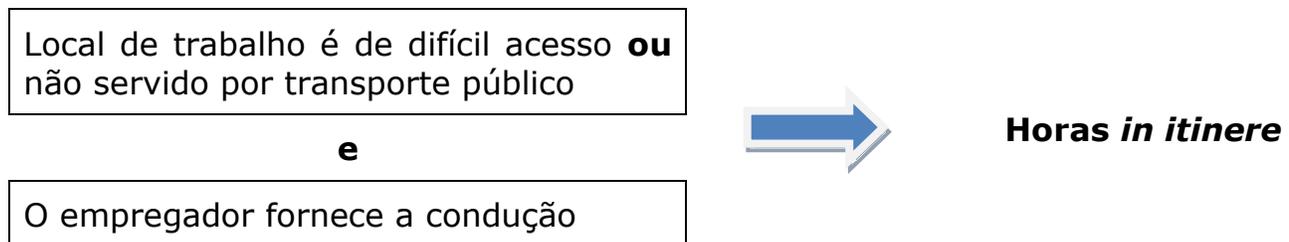
### 3.1.2. Tempo *in itinere*

Em regra, o tempo *in itinere*, ou horas *in itinere* (tempo de deslocamento do empregado de casa para o trabalho e do trabalho para casa) **não** é computado como jornada de trabalho no Brasil.

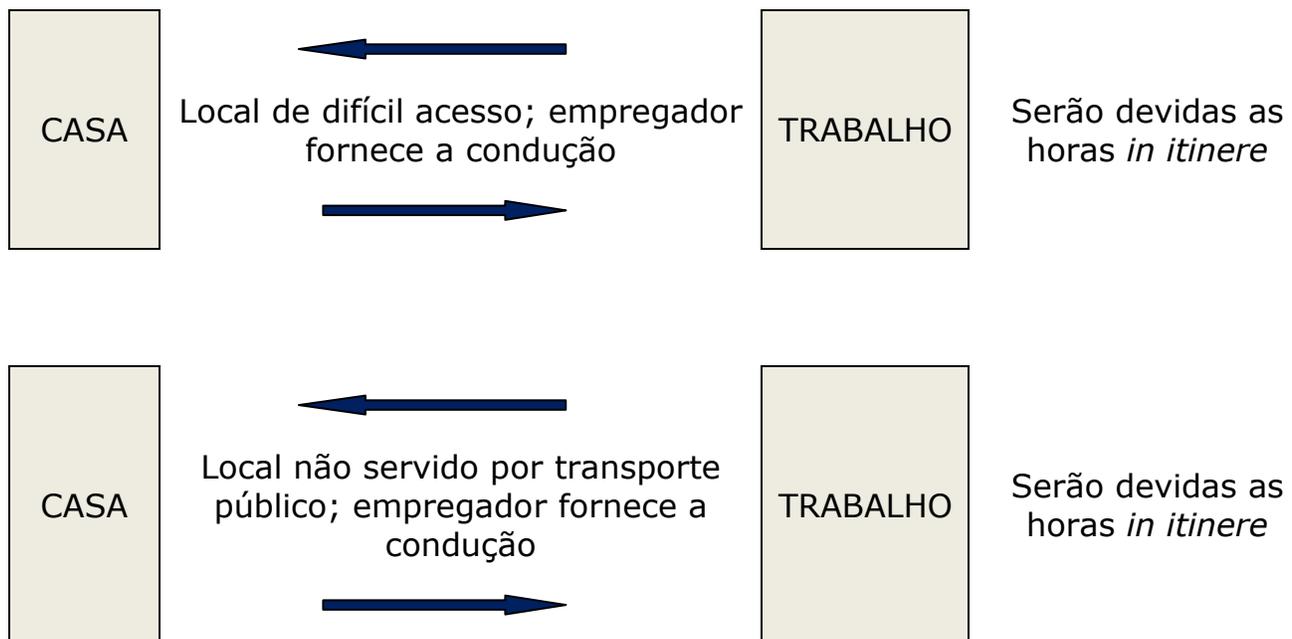
A exceção é feita nos casos em que, concomitantemente, o local de trabalho for de difícil acesso (ou não servido por transporte público) **e** o empregador forneça a condução:

CLT, 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.

Esquematizando temos o seguinte:



Assim, podemos ter as seguintes situações:



Vejamos uma questão sobre o assunto:

(16º Concurso para Procurador do Trabalho\_Ministério Público do Trabalho\_2010)  
O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, exceto se o empregador fornecer a condução.

A alternativa está incorreta, pois confundiu o conceito: o fornecimento da condução pelo empregador é requisito para configuração da hora *in itinere*.

### Fornecimento da condução

Em face das circunstâncias, quando o empregador fornece a condução pode-se configurar a jornada *in itinere*.

Percebam que se o empregador fornece a condução, mas o local de trabalho é servido por transporte público e não se enquadra como difícil acesso, **não** será o caso de horas *in itinere*!

### **Local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público**

Essas características **não** precisam ser concomitantes, ou seja, basta que uma delas se configure.

**Não** há definição legal do que seja local de “**difícil acesso**”. Em geral locais de trabalho nos centros urbanos não são de difícil acesso, enquanto no meio rural tendem a ser de difícil acesso. Isto não é uma regra fixa, pois há que se analisar as reais condições do local.

Quanto à expressão “**não servido por transporte público**”, frise-se que se o transporte regular for incompatível com os horários de início e término da jornada dos empregados poderá configurar-se a jornada *in itinere*.

Caso haja transporte público regular, mas este não coincida com a jornada dos empregados, isso é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*.

Para fazermos os demais comentários pertinentes sobre tempo *in itinere*, vamos utilizar o recurso de perguntas e respostas:

1- Quando o empregador terceiriza o transporte, permanece o direito às horas *in itinere*?

Resposta: sim.

Conforme entendimento dominante, **não** é necessário que o empregador forneça a condução diretamente para que se configure a jornada *in itinere*.

Caso ele contrate uma empresa terceirizada de transporte, por exemplo, permanecerão as horas *in itinere* (isto considerando que o local é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular).

2- Se o empregador fornecer diretamente o transporte (com veículo próprio), mas cobrar pelo serviço, permanece o direito às horas *in itinere*?

Resposta: sim.

A cobrança do transporte pelo empregador **não** afasta o direito às horas *in itinere*.

Segue abaixo a Súmula do TST que se relaciona às 2 perguntas feitas:

SUM-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".

A questão abaixo, incorreta, explorou este entendimento:

(CESPE\_TRT17\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2009)  
Quando o empregador cobra importância pelo transporte fornecido pela empresa, para local de difícil acesso, afasta do empregado o direito à percepção do pagamento das horas in itinere.

3- Se um empregado termina seu turno de trabalho às 22h00min e o último ônibus do transporte regular passa no local às 21h00min, poderá ser o caso de horas *in itinere*?

Resposta: Sim.

Conforme entendimento do TST, havendo **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*.

4- Considere a situação de um frigorífico, localizado a 20 km da área urbana do município, em localidade rural (difícil acesso) servida por transporte público regular apenas até a metade do caminho. Se o empregador fornecer a condução, será o caso de horas *in itinere*?

Resposta: Sim, apenas em relação ao trecho não servido por transporte público.

Segue a Súmula do TST que baliza tais entendimentos:

**SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO**

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.

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".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

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.

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.

Quanto a esta última alínea da Súmula 90, vamos pensar o seguinte: considere a jornada *in itinere* de um empregado que labora 8 horas diárias, além de 30 minutos *in itinere* pela manhã (itinerário casa-trabalho) e 30 minutos *in itinere* à tarde (itinerário trabalho-casa).

Neste caso deve haver meio de controle da jornada no veículo de transporte (um registrador eletrônico de ponto móvel, por exemplo) e, como está havendo 9 horas de jornada por dia (8 de trabalho efetivo e 1 *in itinere*), em princípio o empregado deve ser remunerado em 1 hora extraordinária (inclusive com seu respectivo adicional).

A questão abaixo abordou esta possibilidade:

(CESPE\_TRT5\_JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO\_2012\_adaptada) As horas *in itinere* são computadas na jornada de trabalho, podendo ou não constituir horas extras.

A alternativa está correta, visto que, por exemplo, pode haver 1 hora *in itinere* por dia e mais 7 horas de labor, situação na qual não caberia pagamento de hora extra (considerando que a jornada contratada é de 8 horas por dia).

Quanto ao tempo *in itinere*, a CLT permite que haja um controle diferenciado para as **microempresas (ME)** e **empresas de pequeno porte (EPP)**:

CLT, art. 58, § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o **tempo médio** despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Assim, empresas de um modo geral cujos deslocamentos de empregados demandem horas *in itinere* devem controlar a jornada e registrar o tempo efetivo de deslocamento.

No caso da ME/EPP, por meio de **negociação coletiva**, pode-se estabelecer tempo médio *in itinere*.



Percebam que **não** é permitido às negociações coletivas envolvendo ME/EPP simplesmente desconsiderar as horas *in itinere*, mas apenas estipular o **tempo médio** de tal deslocamento.

### 3.1.3. Prontidão e sobreaviso

Os conceitos de prontidão e sobreaviso foram aplicados inicialmente à categoria dos **ferroviários**, tendo em vista as peculiaridades de organização do trabalho no setor.

Posteriormente legislações específicas estenderam o regime de sobreaviso a aeronautas e petroleiros, e também houve extensão do sobreaviso aos eletricitários por meio de entendimento do TST.

Seguem abaixo os artigos da CLT e Súmula do TST respectivos:

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

CLT, Art. 244, § 3º Considera-se de "**prontidão**" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

#### SUM-229 SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de **sobreaviso** dos **eletricitários** são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

À época da elaboração da CLT não existiam os aparelhos BIP e Pager (intercomunicadores), que são utilizados para manter contato com o empregado casa haja necessidade do comparecimento do mesmo ao local de trabalho.

Quanto à utilização de aparelho como BIP e Pager e sua relação com o regime de sobreaviso existe Súmula do TST com entendimento de que o uso de tais equipamentos, **por si só, não** caracterizam o sobreaviso:

*SUM-428 SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT*  
*I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.*  
*II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.*

Esta súmula foi alterada em setembro de 2012, e sua redação original era a seguinte:

#### ~~SUM 428 SOBREAVISO~~

~~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.~~

A atual redação do item I tem o mesmo sentido da anterior, de modo que **não** basta apenas o uso de meios de comunicação fornecidos pela empresa para que se configure o sobreaviso.

Sobre o instituto do sobreaviso e sua relação com os meios de comunicação, é interessante conhecer a lição de Sérgio Pinto Martins<sup>1</sup>:

“O sobreaviso se caracteriza pelo fato do empregado ficar em sua casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir outros compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais e até o seu lazer. (...) Em razão da evolução dos meios de comunicação, o empregado tanto pode ser chamado pelo telefone ou

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 340.

pelo telégrafo (como ocorria nas estradas de ferro), como também por BIP, "pagers", *lap top* ligado à empresa, telefone celular, etc. O artigo 244 da CLT<sup>2</sup> foi editado exclusivamente para os ferroviários, pois os últimos meios de comunicação na época ainda não existiam. O Direito do Trabalho passa, assim, a ter de enfrentar essas novas situações para considerar se o empregado está ou não à disposição do empregador, principalmente quanto à liberdade de locomoção do obreiro".

Sobre o uso, no verbete, da expressão "instrumentos telemáticos ou informatizados" cite-se a alteração feita na CLT em 2011, a partir da qual o seu art. 6º passou a contar com o § único cuja redação segue abaixo:

CLT, art. 6º, parágrafo único. Os **meios telemáticos e informatizados** de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Voltando à Súmula 428, vejamos seu item II:

**II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.**

Assim como frisamos ao comentar o item I, não basta que o empregado utilize meio de comunicação da empresa para configurar o sobreaviso: deve haver algum tipo de restrição de locomoção, como o regime de plantão.

Seguem abaixo dois julgados cuja leitura ajuda a fixar este entendimento:

---

<sup>2</sup> CLT, art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que falem à escala organizada.

(...)

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

HORAS DE SOBREAVISO. REGIME DE PLANTÃO. USO DE APARELHO CELULAR. Nos termos da novel Súmula 428, item I, do TST- o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso-. Ocorre que, na hipótese dos autos, a condenação para pagamento das horas de sobreaviso foi fixada em razão de haver prova de que o empregado ficava de plantão desde a sexta-feira de uma semana até a sexta-feira subsequente. (...)

(RR - 45400-34.2006.5.09.0072, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012)

HORAS DE SOBREAVISO. USO DE CELULAR. De acordo com o entendimento desta Corte, o simples uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado não caracteriza o regime de sobreaviso. Entretanto, considera-se em sobreaviso o empregado que é submetido a controle patronal pelos referidos instrumentos, desde que permaneça em regime de plantão ou equivalente. Essa é a dicção da Súmula nº 428 do TST, alterada pelo Tribunal Pleno desta Corte em sessão do dia 14/09/2012. Na presente hipótese, há registro de que o reclamante tenha permanecido em casa, aguardando eventual chamado do empregador. De fato, consta no acórdão regional que - o autor ficava à disposição da ré à noite e em finais de semana, em sua residência, à espera de chamados por telefone celular, para realizar a manutenção em transmissores e antenas da RBS TV (...) que, evidentemente, redundava em tolhimento de sua liberdade de locomoção. (...)

(RR - 7200-44.2009.5.04.0701, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 26/09/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012)

### **3.1.4. Tempo residual à disposição do empregador**

Este termo foi cunhado pela jurisprudência para caracterizar pequenos intervalos de tempo nos quais o empregado está adentrando ou saindo do local de trabalho.

Este conceito se relaciona a pequenos intervalos de tempo em que o empregado, em tese, aguarda a marcação do seu ponto.

Exemplo: uma empresa possui 100 (cem) empregados e tem apenas 2 (dois) **Registradores Eletrônicos de Ponto (REP)** – o chamado “relógio ponto”, onde os empregados registram as entradas e saídas.

Como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), e considerando a prática jurisprudencial, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no ponto do empregado, qual seja

CLT, 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**.

Percebam, então, que a desconsideração do tempo residual somente terá lugar quando as variações de registro não excederem de 05 (cinco) minutos e, além disso, sendo observado o limite máximo diário de 10 (dez) minutos.

Se algum destes requisitos for extrapolado, toda a variação será acrescentada na jornada de trabalho. Reforça tal entendimento a Súmula 366 (com redação atualizada em maio de 2015):

*SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO*

*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)*

Além disso, após a recente Súmula 449, não mais se pode elastecer a tolerância de 5 minutos em cada trajeto por meio de negociação coletiva. Vejamos:

SUM-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.

Vejamos uma questão sobre o assunto:

(FCC\_TRT19\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2008\_adaptada)  
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.

Gabarito: Certa, conforme comentários anteriores.

Esta questão também se relaciona à mesma regra:

(FCC\_TRT14\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2011) A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a possibilidade de uma variação de horário no registro de ponto que não será descontado nem computado como jornada extraordinária. Esta variação de horário possui o limite máximo diário de

- (A) seis minutos.
- (B) sete minutos.
- (C) oito minutos.
- (D) dez minutos.
- (E) quinze minutos.

O gabarito, no caso, é a alternativa (D).

Considerando a regra, imaginemos as seguintes situações práticas de um empregado que labora das 08h00min às 18h00min, com intervalo de almoço das 12h00min às 14h00min:

<b>CARTÃO PONTO</b>				
<b>Dia</b>	<b>Entrada</b>	<b>Saída do intervalo</b>	<b>Retorno do intervalo</b>	<b>Saída</b>
(...)				
Quarta-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h01min
Quinta-feira	07h55min	12h02min	14h01min	18h08min
Sexta-feira	07h53min	12h01min	13h59min	18h00min

(...)

Na quarta-feira a jornada totalizou 08h03min, e não houve registro excedente de 05 (cinco) minutos, então **não** será o caso de descontar nem computar tempo como jornada extraordinária.

Na quinta-feira a jornada totalizou 08h14min, então deverão ser computados 14min como jornada extraordinária.

Na sexta-feira a jornada totalizou 08h09min, não ultrapassando os 10min diários. Entretanto, na entrada houve registro que excedeu de 05 (cinco) minutos (a entrada ocorreu às 07h53min), então os 09min devem ser computados como jornada extraordinária.

Ressalte-se que esta regra permite as mais diversas interpretações, então caso haja cobrança em prova será necessário analisar todas as alternativas.

No caso da sexta-feira, por exemplo, há entendimentos no sentido de que deveriam ser registrados com extraordinários os 07 minutos da entrada (aplicação direta da Súmula 366), mas não deveriam ser registrado os outros 02 minutos das demais marcações.

Para finalizar o tópico tempo residual, é importante trazer a Súmula 429, editada em 2011, que inclui na jornada de trabalho o deslocamento no interior da empresa, nos seguintes termos:

**SUM-429 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO**

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.

## 3.2. Modalidades de jornada de trabalho

Após estudarmos as regras gerais sobre a composição da jornada de trabalho, passemos agora à definição do que seja uma jornada normal (padrão) e quais são as jornadas especiais de trabalho.

### 3.2.1. Jornada padrão (normal) de trabalho

A jornada normal de trabalho é de 8 (oito) horas por dia, com fundamento na atual Constituição Federal:

CF/88, 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;

Como deve haver repouso semanal (assunto de outro tópico), chega-se ao limite máximo trabalho de 220 horas por mês, pelo seguinte:

Sendo o módulo semanal de 44 horas, respeitado um dia de descanso semanal, restam 6 dias por semana para o trabalho; dividindo-se 44 por 6, temos 7,33h/dia.

$$7,33\text{h/dia} = 7\text{h} + 0,33\text{h} = 7\text{h} + 1/3\text{h} = 7\text{h} + 20\text{min} = 7\text{h}20\text{min}$$

Multiplicando 7h20min por 30 dias = 220h (este é o **divisor** do salário, sobre o qual falaremos oportunamente)

Há categorias com jornadas diferenciadas, que serão objeto de estudo em tópico específico da aula.

### 3.2.2. Jornadas especiais de trabalho

Diversas categorias possuem jornadas distintas do padrão estudado no tópico anterior. Veremos abaixo os exemplos que possuem vinculação mais estreita com a CLT.

#### 3.2.2.1. Turnos ininterruptos de revezamento

Os turnos ininterruptos de revezamento (TIR) possuíam tratamentos diferenciados ao longo do tempo, e atualmente estão regrados pela Constituição Federal da seguinte forma:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em **turnos ininterruptos de revezamento**, salvo negociação coletiva;

Para caracterização do turno ininterrupto de revezamento não basta que a jornada seja de 06 horas. É imprescindível que haja significativa **alternância de horários de trabalho compreendendo dia e noite**:

OJ-SDI1-360 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.

Para a caracterização da **alternância de horários** é necessário que o empregado labore em períodos alternados que cubram todas as 24 horas do dia?

Resposta: ainda não há definição precisa por parte da doutrina, mas a OJ exposta acima tende a aceitar como alternância os horários que não cubram as 24 horas do dia.

Como explicado por Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup>:

“De toda maneira, é evidente que **o contato com os diversos horários da noite e do dia há que ser significativo** – ainda que não integral -, sob pena de se estender demasiadamente o tipo jurídico destacado pela Constituição”

Exemplo: um empregado que trabalha na câmara fria de um frigorífico, cumprindo horários de trabalho alternados nos dias da semana de 08h00min às 14h00min, 17h00min às 23h00min e 01h00min às 07h00min, de acordo com a necessidade da empresa.

Neste caso, o empregado tem evidentes prejuízos à sua saúde e convívio social, pois tal organização do trabalho afeta seu ritmo biológico (os horários de sono sempre variam) e prejudica sua inserção na sociedade (tem dificuldades para freqüentar uma faculdade ou realizar cursos, por exemplo, visto que a alternância de horários não lhe permite acompanhar as turmas).

Caso o empregado laborasse em turno fixo (somente de manhã, somente de tarde ou somente de noite, sem alternância), **não** seria o caso de aplicabilidade das regras atinentes ao turno ininterrupto de revezamento (TIR).

Seguindo adiante no assunto precisamos destacar outro aspecto relevante para fins de prova: se a empresa parar de funcionar um dia por semana (aos domingos, por exemplo) isto prejudica a tipificação do TIR?

Resposta: Não. Parte da doutrina entende que isso seria necessário, mas o TST já possui entendimento quanto a interrupções da atividade empresarial não descaracterizarem o regime de turno ininterrupto de revezamento:

OJ-SDI1-360 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**.

---

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 930.

Outra questão que pode ser exigida em provas: se o empregador concede um intervalo intra-jornada (15 minutos para lanche, por exemplo), isso descaracteriza o regime de TIR?

Resposta: Não, visto que o termo “ininterrupto” se refere à alternância dos turnos em si, e não impede que haja intervalo intra-jornada (durante o turno) para descanso dos empregados:

SUM-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.

Corroborando o entendimento a posição do Ministro Godinho<sup>4</sup>:

“(...) a ideia de falta de interrupção dos turnos centra-se na circunstância de que eles se sucedem ao longo das semanas, quinzenas ou meses, de modo a se encadearem para cobrir todas as fases da noite e do dia – **não** tendo relação com o **fracionamento interno** de cada turno de trabalho.”

Este tema foi exigido na questão abaixo:

(ESAF\_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO\_MTE\_2010) De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão do intervalo para repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para descanso semanal, descaracteriza o sistema de turnos ininterruptos de revezamento previsto na Constituição.

Pelo que estudamos, a alternativa é incorreta.

Continuando no assunto precisamos analisar a viabilidade da existência de turno ininterrupto de revezamento com jornada acima de 06 horas.

Pelo disposto na CF/88 isto é possível, desde que pactuado por meio de **negociação coletiva**:

---

<sup>4</sup> Idem, p. 931.

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em **turnos ininterruptos de revezamento**, salvo negociação coletiva;

Deste modo, é permitido que haja turnos de revezamento com jornadas de até 08 horas.

Caso **não** haja tal previsão na negociação coletiva as horas excedentes à 6ª deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Entretanto, se houver previsão no acordo ou convenção, as horas excedentes à 6ª (no caso, a 7ª e 8ª) **não** serão remuneradas como extra:

SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

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** tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

### 3.2.2.2. Outras jornadas especiais

Iniciaremos o tópico com as disposições relativas aos **bancários**, que possuem previsão de jornada diferenciada na CLT:

CLT, 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.

Pela regra estabelecida os bancários não trabalharão nos sábados e, com isso, o divisor a ser aplicado para a categoria é 180 (6 horas x 30 dias), diferentemente do divisor aplicado em regra que é, como vimos acima, de 220 horas.

Entretanto, nem todos os empregados da categoria serão vinculados à limitação de jornada definida acima, visto que a lei traz a exceção dos ocupantes de funções de gerência, fiscalização, chefia e equivalentes:

CLT, 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 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Além disso, o gerente geral também não estará sujeito a controle de jornada, desde que cumpridos os requisitos do art. 62 da CLT:

CLT, 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.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança,

compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de **40%** (quarenta por cento).

Há também previsão na CLT de regra específica para os **trabalhadores em minas de subsolo**:

CLT, art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo **não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais**.

O trabalho em subsolo nas atividades de mineração é responsável por uma série de agravos à saúde, que vão desde o choque elétrico até pneumoconiose (doença do pulmão ocasionada pelo contato com sílica livre cristalizada, oriunda da poeira gerada pela extração de minérios).

Dadas as condições de insalubridade da atividade, existe até previsão de redução deste limite máximo:

CLT, art. 295, parágrafo único - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação da autoridade de que trata este artigo, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.

Além disso, como em alguns empreendimentos a boca da mina (entrada para o subsolo) fica a vários quilômetros da frente de trabalho, a CLT também esclareceu que este tempo de deslocamento deve ser computado:

CLT, art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

No que tange às **atividades de telefonia**, a CLT também trouxe previsões distintas da regra geral:

CLT, art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de **telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefoneia**, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Com base nesta previsão legal, o TST estendeu a regra aos empregados que operam telefone de mesa (de empresas em geral):

SUM-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.

Os operadores de **teleatendimento e telemarketing** (atividades recentes, que não existiam quando da publicação da CLT) não possuem restrição legal de sua jornada de trabalho.

Estas pessoas laboram em locais denominados **call centers**, que são ambientes de trabalho nos quais a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

Ainda não há consenso doutrinário sobre a aplicação analógica do artigo 227 da CLT (comentado acima) para as atividades de teleatendimento e telemarketing.

Frise-se que há disposições específicas sobre intervalos durante a jornada de trabalho dos operadores de teleatendimento e telemarketing na NR 17 (ERGONOMIA), mas este é um assunto a ser tratado no curso de Segurança e Saúde no Trabalho.

Aproveitando o tópico, precisamos comentar também sobre a situação dos trabalhadores contratados a **tempo parcial**.

Nesta modalidade de contratação o empregado tem jornada inferior ao padrão de 08 horas diárias e 44 semanais, com a redução proporcional de seu salário:

CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração **não exceda a vinte e cinco horas semanais**.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Assim, a jornada de um empregado contratado a tempo parcial pode ser, por exemplo, de 05 horas diárias (de segunda a sexta).

O §2º do artigo 58-A abriu a possibilidade de que, mediante negociação coletiva, empregados sujeitos à jornada padrão de 08 horas pudessem ter seu regime de trabalho alterado para **tempo parcial**, mediante a redução proporcional dos salários.

Conforme previsto no §4º do artigo 59,

CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial **não** poderão prestar **horas extras**.

Corroborando as regras a seguinte questão:

(FCC\_TRT8\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2010)  
Solange é empregada da empresa Amor Perfeito, trabalhando como ajudante na elaboração de cestas de café da manhã. Solange é considerada empregada em regime de tempo parcial. Neste caso, a duração da sua jornada de trabalho

- (A) poderá ser livremente pactuada entre as partes, desde que não ultrapasse vinte e oito horas semanais, sendo vedada a prestação de horas extras.
- (B) não poderá exceder a vinte horas semanais, sendo vedada a prestação de horas extras.
- (C) deverá ser obrigatoriamente de vinte e quatro horas semanais.
- (D) poderá ser livremente pactuada entre as partes, desde que não ultrapasse dezoito horas semanais, bem como oito horas extras mensais.
- (E) não poderá exceder a vinte e cinco horas semanais, sendo vedada a prestação de horas extras.

O gabarito é a alternativa (E):

Já que falamos em horas extras, passemos ao próximo assunto da aula, que é justamente a jornada extraordinária.

### 3.3. Jornada extraordinária

A jornada extraordinária (também conhecida como sobrejornada ou horas extraordinárias) é o lapso temporal em que o empregado permanece laborando após sua jornada padrão (jornada normal).

O limite de horas extraordinárias diárias estabelecido pela CLT é o seguinte:

*CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

Atenção para o fato de que, por simples acordo escrito entre empregado e empregador, é possível a realização de horas extraordinárias. Por acordo tácito, entretanto, **não** se permite a prática.

Quanto à expressão contrato coletivo, podemos entendê-la como sinônimo de **negociação coletiva**.

O efeito do acordo escrito de horas suplementares é que cabe ao empregador exigir do empregado a prestação da sobrejornada quando for necessário (*jus variandi* do empregador), não podendo o empregado se recusar a prestar tais horas.

E se a empresa mantém empregados laborando acima do limite máximo permitido em lei, isso a exime do pagamento das horas extraordinárias excedentes de 2?

Certamente não, mas tendo em vista as alegações de que a sobrejornada ilegal não deveria ser remunerada (por ser ilegal) o TST editou Súmula 376:

SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias **não** exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

Quanto à **sobrerremuneração** (adicional) da hora suplementar, vejamos o dispositivo constitucional e as regras celetistas:

*CF/88, 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**;*

Isto permite concluir que toda hora suplementar será remunerada com o respectivo adicional? A resposta é negativa.

No caso de regime de **compensação de horas** haverá a prestação de labor além da jornada padrão mas, como as horas serão compensadas, não será devido o respectivo adicional.

Nesta linha, segue o ensinamento do Ministro Godinho, citando Amauri Mascaro Nascimento<sup>5</sup>

“A noção de jornada extraordinária **não** se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada. A remuneração do adicional é apenas um efeito comum da sobrejornada, mas **não** seu elemento componente necessário.”

Quanto ao percentual, cuidado para não confundirmos a disposição da CLT (que previa 20%) com a redação da CF/88, vista acima, com adicional mínimo de 50%:

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.

Também é viável (e bastante comum) que acordos coletivos de trabalho (ACT) e convenções coletivas de trabalho (CCT) prevejam percentuais maiores que 50%.

Nestes casos, deve-se respeitar a previsão da negociação coletiva, mais benéfica à categoria.

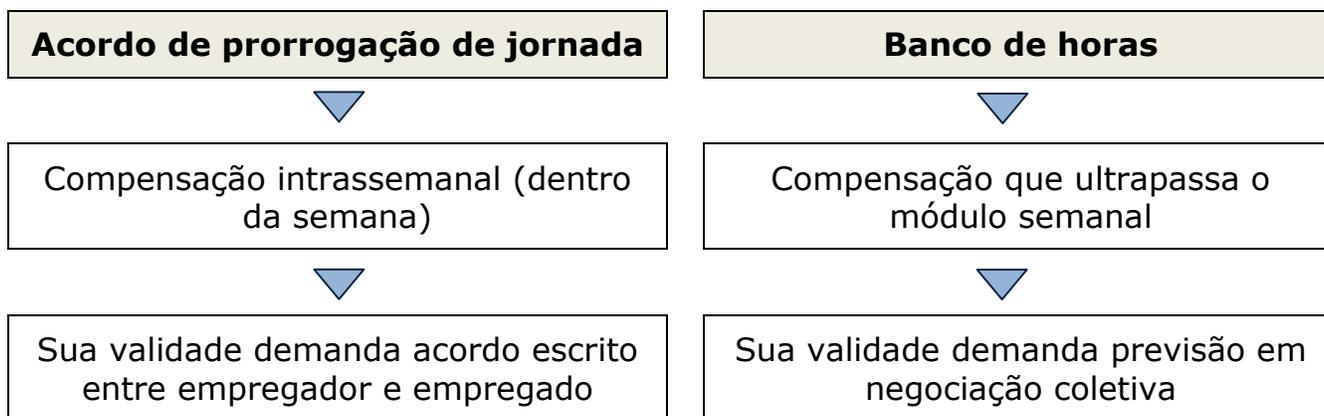
---

<sup>5</sup> Idem, p. 836.

### 3.3.1. Compensação de jornada

Falaremos aqui sobre as duas modalidades de compensação de jornada: o acordo de prorrogação de jornada (compensação intrasemanal) e o banco de horas (compensação que ultrapassa o módulo semanal).

As principais diferenças para fins de prova são as seguintes:



#### Acordo de prorrogação de jornada

Além de prever a duração normal do trabalho (regra geral) de 08 horas diárias e 44 horas semanais, a CLT prevê a possibilidade de **compensação**, que ocorre quando o empregado trabalha algumas horas a mais em um (ou mais) dia(s) e menos em outro(s):

CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Vejamos o exemplo abaixo:

CARTÃO PONTO				
Dia	Entrada	Saída do intervalo	Retorno do intervalo	Saída
Segunda-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h47min
Terça-feira	07h58min	12h02min	14h01min	18h49min
Quarta-feira	07h56min	12h01min	13h59min	18h47min
Quinta-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h50min
Sexta-feira	07h59min	12h03min	14h01min	18h49min
Sábado	-	-	-	-
Domingo	-	-	-	-

Neste caso hipotético (que é bem comum no cotidiano) o empregado trabalhou mais que 08 horas de segunda a sexta, mas não laborou no sábado.

Desconsiderando as pequenas variações no ponto a jornada do empregado foi de 08h48min de segunda a sexta, o que resulta em 44 horas de trabalho no módulo semanal (08h48min x 5 dias).

O resultado disto é que **não** será devido pagamento de adicional de horas extras.

Diferente da compensação de jornada por meio de banco de horas, que exige previsão em **negociação coletiva**, o **acordo de prorrogação de jornada** pode ser realizado mediante **acordo escrito** entre empregado e empregador:

*CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

Percebam então que o acordo de prorrogação não se confunde com o banco de horas (tópico anterior), e esta diferença foi destacada na Súmula 85 do TST:

#### SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual

**escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

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.

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.

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.

## Banco de horas

Outra possibilidade de compensação de jornada é o **banco de horas**, na qual a compensação extrapola o período de uma semana.

Para que haja banco de horas (período máximo de um ano) é necessária previsão em negociação coletiva de trabalho.

O banco de hora atende ao *jus variandi* do empregador, que exigirá mais labor (hora extras) quando haja maior demanda do mercado e, ao revés, quando a produção ficar em ritmo mais lento, poderá dispensar o empregado de alguns dias de trabalho para compensar as horas positivas do banco, tudo isso sem pagamento de horas extraordinárias.

A previsão legal é a seguinte:

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.

### **Compensação 12 x 36 horas**

Destacamos esta possibilidade em tópico específico tendo em vista a edição da Súmula 444 em setembro de 2012.

Em algumas profissões é comum se estabelecer organização de escalas de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

Apesar da duração diária do trabalho extrapolar as 10 horas, o módulo semanal acaba sendo reduzido, pois há 36 horas de descanso entre uma jornada e outra.

Com a edição da Súmula 444 o TST materializa seu entendimento de que é admissível a compensação de 12 x 36, desde que haja previsão em negociação coletiva:

SUM-444 JORNADA DE TRABALHO. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

A Súmula destaca, também, que o empregado que labora em feriado neste regime de trabalho fará jus a remuneração em dobro.

Segue abaixo um dos julgados que serviram de precedente para a Súmula 444:

HORAS EXTRAS - JORNADA 12X36. A jurisprudência desta Corte é pacífica em reconhecer a validade do regime de compensação de 12 por 36 horas, quando autorizado por norma coletiva, considerando indevido o pagamento como horas extras da 11<sup>a</sup> e da 12<sup>a</sup> horas diárias. Agravo de Instrumento não provido. (...)

(ARR - 101800-54.2008.5.04.0002, 8<sup>a</sup> Turma, Rel. Juíza Conv. Maria Laura Franco Lima de Faria, DEJT 27.4.2012).

## 4. Questões comentadas

Nesse tópico da aula demonstrativa veremos alguns assuntos específicos que estão abrangidos dentro do tema **jornada de trabalho**. As questões sobre outros assuntos comporão aula do curso.

Em **todas as aulas** iremos priorizar questões da Banca deste concurso, mas iremos apresentar questões de Bancas Examinadoras diversas (Cespe etc.), para aumentarmos a quantidade de questões relacionadas a este tipo de concurso.



Vista a teoria, vamos exercitar nossos conhecimentos!

### 4.1. Jornada de trabalho normal

1. (FCC\_TRT3\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_AVALIADOR FEDERAL\_2015) Em relação à limitação da jornada de trabalho,
- (A) serão 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.
  - (B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será, em qualquer hipótese, computado na jornada de trabalho.
  - (C) em face do princípio da igualdade, não há distinção entre os funcionários que exercem função operacional e os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial), no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias.
  - (D) para as microempresas e empresas de pequeno porte, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, poderão ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

(E) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas diárias, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Gabarito (D), visto que a CLT permite que haja um controle diferenciado para as **microempresas (ME)** e **empresas de pequeno porte (EPP)**:

*CLT, art.58, § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o **tempo médio** despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.*

A **alternativa A** está incorreta porque, como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), e considerando a prática jurisprudencial, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no ponto do empregado, qual seja:

*CLT, 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**.*

Portanto, as variações dentro deste limite **não** são consideradas jornada extraordinária, ao contrário do que diz a questão.

Por sua vez, a **alternativa B** está incorreta porque ignorou a exceção prevista no final do §2º abaixo, que trata justamente do *tempo in itinere*:

*CLT, 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.*

A **alternativa C** está incorreta porque os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial) não têm direito ao recebimento de horas extras, caso não seja exercido controle sobre els:

*CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [Da Duração do Trabalho]:*

*(..)*

*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<sup>6</sup>.*

Por fim, a **alternativa E** está incorreta porque omitiu a possibilidade de ajuste de horas extras mediante acordo escrito entre empregado e empregador:

*CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante **acordo escrito entre empregador e empregado**, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

2. (FCC\_TRT4\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_AVALIADOR FEDERAL\_2015) Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

(A) 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.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

(C) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de oito horas consecutivas para descanso do trabalhador.

---

<sup>6</sup> Além do encargo de gestão a CLT também exige a percepção de gratificação de função não inferior a 40%, como estudado anteriormente.

- (D) em qualquer trabalho contínuo que não exceder de 6 (seis) horas diárias, mas ultrapassar quatro horas diárias, será obrigatório um intervalo de trinta minutos.
- (E) considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

Gabarito (A), conforme art. 58 da CLT:

*CLT, 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 letra B está errada já que o examinador trocou o “salvo” por um “mesmo quando” do dispositivo abaixo sobre jornada *in itinere*:

*CLT, 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.*

A letra C está incorreta, pois o intervalo interjornadas é de 11 horas.

A letra D está errada, pois, nessa hipótese, o intervalo obrigatório é de 15 minutos:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
<u>Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas</u>	<u>Intervalo de 15 minutos</u>
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Por fim, a letra E peca ao citar os limites do horário noturno para o trabalhador urbano, já que este é, na verdade, das 22 hs às 05 hs do dia seguinte.

3. (FCC\_TRT2\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014) O conceito de turnos ininterruptos de revezamento diz respeito ao tipo de jornada a que se submete o empregado, caracterizando-se pela alternância periódica de horários em que a referida jornada é prestada. Visando compensar os prejuízos ao trabalhador decorrente dessa modalidade de jornada, o constituinte estabeleceu jornada especial de trabalho de
- (A) seis horas diárias em uma semana e oito horas diárias na outra semana, de forma alternada.
  - (B) oito horas diárias e quarenta horas semanais.
  - (C) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.
  - (D) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.
  - (E) seis horas diárias e trinta horas semanais.

Gabarito (C)

Questão sem grandes dificuldades, cobrando a literalidade dos dispositivos constitucionais relacionados ao trabalhador.

Segundo o art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores (urbanos e rurais):

***XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;***

4. (FCC\_TRT18\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Em relação à duração do trabalho, aos períodos de descanso e ao trabalho noturno, conforme legislação trabalhista aplicável, é correto afirmar:
- (A) A hora do trabalho noturno para o trabalho realizado nas cidades será computada como de 50 minutos.
  - (B) As variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.
  - (C) O intervalo mínimo para refeição e descanso será de dez minutos quando o trabalho for executado entre duas horas e até seis horas diárias.
  - (D) O horário noturno para o trabalhador urbano é aquele executado entre as vinte e quatro horas de um dia e seis horas do dia seguinte.

(E) A duração normal do trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Gabarito (E)

A alternativa trata da **hora ficta noturna**, que é de 52<sup>o</sup>30', de acordo com a previsão celetista:

CLT, art. 73, § 1<sup>o</sup> A hora do trabalho noturno será computada como de **52 minutos e 30 segundos**.

O adicional mínimo de hora noturna (para urbanos) é de 20%, sendo esta **das 22h00min às 05h00min**:

CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal<sup>7</sup>, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

CLT, art. 73, § 2<sup>o</sup> 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.

Quanto ao intervalo intrajornada, temos:

CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um **intervalo para repouso ou alimentação**, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1<sup>o</sup> - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

---

<sup>7</sup> Restrição não recepcionada pela CF/88.

Segue a tabela que consolida as regras:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Quanto às variações de horário no cartão de ponto:

CLT, 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.**

Por fim a assertiva (E) é a literalidade do inciso XIII do art. 7º da CF/88.

5. (FCC\_TRT9\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Com fundamento nas disposições celetistas sobre jornada extraordinária e jornada noturna, é correto afirmar:

(A) Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, em relação às horas trabalhadas no período considerado noturno aplica-se a redução da hora e deve ser pago o respectivo adicional.

(B) Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que autorizados expressamente pelo sindicato.

(C) O adicional noturno equivale a 30% (trinta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

(D) Como forma de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, a prorrogação da jornada de trabalho deve ser prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

(E) As horas extras são remuneradas com adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Gabarito (A), consoante previsão celetista:

*CLT, art. 73, § 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.*

Tal artigo prevê o adicional de hora noturna, a hora ficta noturna (52'30'') e o período que se considera noturno - para os empregados em geral, das 22h00min às 05h00min.

A alternativa (B) está incorreta porque empregados contratados a **tempo parcial**<sup>8</sup> não podem prestar horas extras:

CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial **não** poderão prestar horas extras.

O adicional noturno mínimo é de 20%, e por isso a alternativa (C) está incorreta:

*CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal<sup>9</sup>, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20 % (vinte por cento)**, pelo menos, sobre a hora diurna<sup>10</sup>.*

Já a alternativa (D) está incorreta porque **não** se exige previsão em negociação coletiva para viabilizar a prestação de horas extraordinárias:

*CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante **acordo escrito** entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

Por fim, a alternativa (E) errou no percentual mínimo do adicional:

*CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

---

<sup>8</sup> CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

<sup>9</sup> Tal restrição ao alcance do direito ao adicional noturno não foi recepcionada pela Constituição Federal.

<sup>10</sup> Para os rurais o adicional é de 25%, conforme previsto na Lei do Trabalho Rural (Lei 5.889/73).

(...)

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

6. (FCC\_TRT12\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013)

Analisando as normas da legislação trabalhista quanto à duração do trabalho, jornadas de trabalho e períodos de descanso,

(A) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação e a redução de jornada.

(B) não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários.

(C) entre duas jornadas de trabalho diário haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, além de um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos.

(D) a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de quatro, mediante acordo escrito, individual ou coletivo.

(E) em qualquer trabalho contínuo cuja duração ultrapassar de quatro horas e não exceder de seis horas ao dia, será obrigatório um intervalo de vinte minutos para refeição e descanso.

Gabarito (C), conforme previsões da CLT e CF/88:

*CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

*CF/88, 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;

A alternativa (A) está incorreta porque o módulo semanal dos empregados celetistas é de 44 horas, e não 40:

*CF/88, 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;*

Já a alternativa (B) distorceu a redação do art. 58, § 1º da CLT:

*CLT, 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 alternativa (D) está incorreta porque o limite máximo da sobrejornada é de 2 horas, e não 4:

*CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

A alternativa (E) errou ao sugerir que o intervalo, no caso, seria de 20 minutos:

*CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um **intervalo de 15 (quinze) minutos** quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

7. (FCC\_TRT12\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) As normas trabalhistas regulamentam o trabalho noturno e as horas extraordinárias. Segundo tais normas,
- (A) a hora do trabalho noturno para o trabalhador urbano será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.
- (B) a remuneração da hora extraordinária ou suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.
- (C) os gerentes que exercem cargos de gestão, bem como os diretores e chefes de departamento ou filial também estão sujeitos ao regime de duração do trabalho, recebendo pelo trabalho extraordinário superior a 10 horas por dia.
- (D) o trabalho noturno urbano será considerado como aquele que é executado entre às vinte e três horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.
- (E) o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Gabarito (A), que trouxe a regra da hora ficta noturna:

CLT, art. 73, § 1º A **hora do trabalho noturno** será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

A alternativa (B) está incorreta porque o adicional de hora extra é de no mínimo 50%:

CF/88, 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;

A alternativa (C) está incorreta porque, em regra, os gerentes não são abrangidos pelo controle de jornada:

CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [Da Duração do Trabalho]:

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;

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<sup>11</sup>.

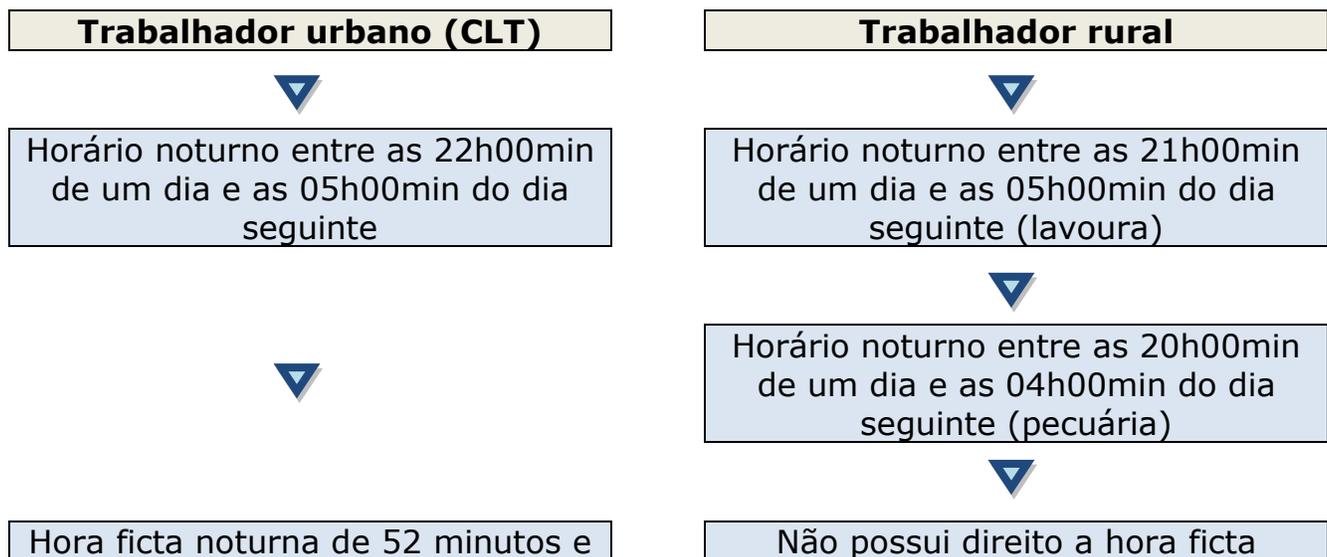
O mencionado capítulo da CLT (Capítulo II - Da Duração do Trabalho) trata da jornada de trabalho, descanso, intrajornada, descanso interjornadas e trabalho noturno.

As incorreções das alternativas (D) e (E) são comentadas abaixo.

Na CLT estipulou-se o percentual mínimo de **20%** para o adicional noturno, e para os rurícolas a Lei 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural) estipulou o percentual de **25%**.

Quanto aos horários, de fato as regras para o rural também são diferentes.

Abaixo um esquema que consolida as previsões normativas:



<sup>11</sup> Além do encargo de gestão a CLT também exige a percepção de gratificação de função não inferior a 40%, como estudado anteriormente.

30 segundos



Adicional noturno de 20%

noturna



Adicional noturno de 25%

8. (FCC\_TRT12\_ANALISTA\_JUDICIÁRIO\_ÁREA\_JUDICIÁRIA\_2013) Hércules trabalha na empresa "Semideuses Produções Ltda.", cumprindo jornada legal de oito horas por dia. Ele gasta vinte minutos para se deslocar de sua residência até o local de trabalho e o mesmo tempo para o seu retorno, utilizando ônibus fretado pago pela empresa, embora pudesse utilizar transporte público coletivo para fazer o trajeto, diante da proximidade da empresa e de sua casa do ponto de ônibus. Nessa situação, conforme norma legal,
- (A) somente em caso de previsão em cláusula de acordo ou convenção coletiva é que o tempo de trajeto e o seu retorno será computado na jornada de trabalho.
- (B) será computado na jornada de trabalho o tempo gasto no deslocamento e para seu retorno visto que foi excedente de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- (C) diante do fornecimento da condução pelo empregador, o período de deslocamento será computado na jornada de trabalho, ainda que haja a possibilidade de utilização de transporte público.
- (D) o tempo de deslocamento da residência ao local de trabalho e o seu retorno será considerado na jornada de trabalho do empregado, visto que não ultrapassa 30 minutos.
- (E) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho.

Gabarito (E), pois não será o caso de horas *in itinere*.

CLT, 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.

Assim, duas condições devem ser obedecidas para o reconhecimento das horas *in itinere*:

Local de trabalho é de difícil acesso **ou**  
não servido por transporte público

e



**Horas in itinere**

O empregador fornece a condução

A primeira condição não foi atendida, pois o enunciado mencionou que havia condução do empregador "embora pudesse utilizar transporte público coletivo para fazer o trajeto, diante da proximidade da empresa e de sua casa do ponto de ônibus".

9. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2013) Considerando as normas da CLT e o entendimento sumulado do TST, é correto afirmar:

- (A) A remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de trinta por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.
- (B) Para os estabelecimentos com mais de quinze empregados é obrigatório o controle de jornada de trabalho.
- (C) Considera-se trabalho noturno o executado entre às vinte e duas horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte.
- (D) Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.
- (E) O empregado transferido para o período diurno de trabalho não pode deixar de receber o adicional noturno, sob pena de redução salarial.

Gabarito (D), com fundamento na Súmula 60 do TST:

SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

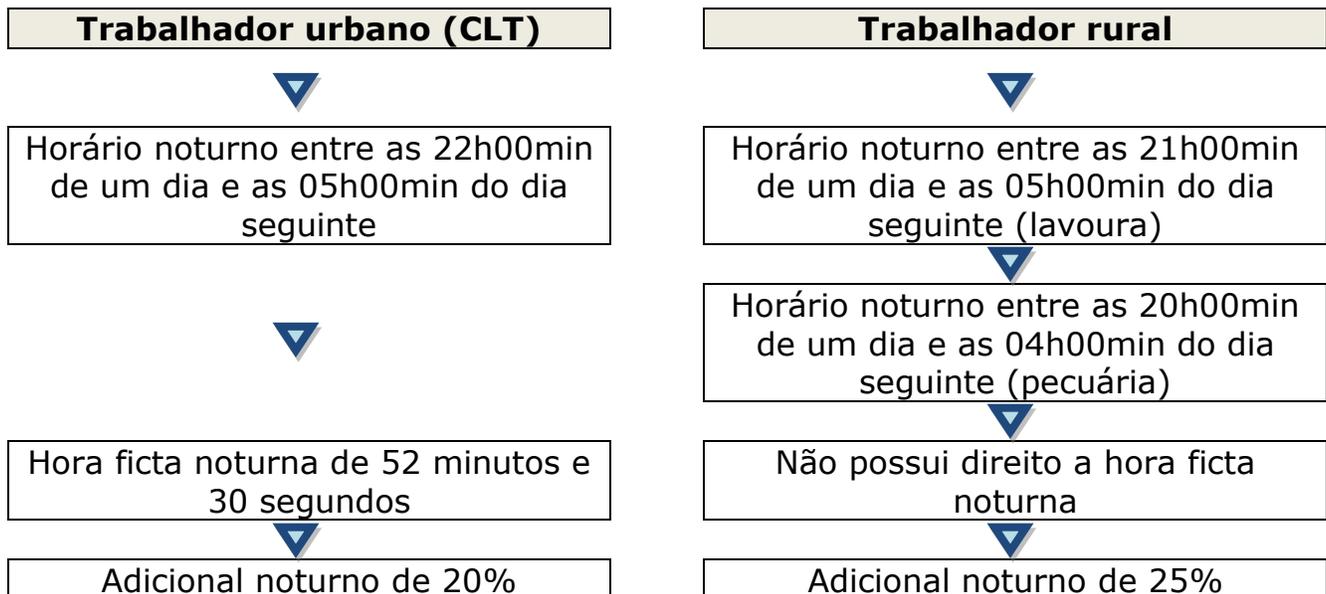
II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT<sup>12</sup>.

O adicional mínimo de hora noturna (para urbanos) é de 20%, sendo esta das 22h00min às 05h00min:

CLT, art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal<sup>13</sup>, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

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.

Relembrando as regras de labor noturno de urbanos e rurais:



O controle de jornada mencionado na alternativa (B) é obrigatório quando o estabelecimento possua mais de 10 empregados:

<sup>12</sup> CLT, art. 73, § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo [Do Trabalho Noturno].

<sup>13</sup> Restrição não recepcionada pela CF/88.

CLT, 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.

A alternativa (E), por sua vez, está incorreta tendo em vista a natureza de **salário-condição** do adicional noturno: se o labor deixou de ser prestado em condição mais gravosa, o direito ao adicional será prejudicado:

*SUM-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.*

10. (FCC\_TRT5\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013)  
Conforme normas contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho,

(A) é considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais.

(B) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida por até quatro horas suplementares por dia, mediante acordo verbal ou escrito entre empregado e empregador.

(C) os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar até duas horas extras por dia, desde que haja ajuste por meio de norma coletiva.

(D) a hora do trabalho noturno urbano será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

(E) as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, serão descontadas, bem como computadas como jornada extraordinária.

Gabarito (D).

A alternativa trata da **hora ficta noturna**, que é de 52º30', de acordo com a previsão celetista:

*CLT, art. 73, § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.*

Trabalhador a tempo parcial, citado na alternativa (A), é aquele que labora até 25 horas semanais:

*CLT, art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.*

Já a jornada extraordinária, mencionada na alternativa (B), representa um acréscimo de até 2, e não 4 horas na jornada normal:

*CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

Retomando a situação peculiar dos empregados contratados a tempo parcial, diferente do que a alternativa (D) sugeriu, a CLT proíbe a prestação de horas extras pelos empregados contratados a tempo parcial:

*CLT, art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial **não** poderão prestar horas extras.*

Por fim, os acréscimos de supressões citados na alternativa (E) não são computados nem descontados da jornada:

*CLT, 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.*

11. (FCC\_TRT1\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013)  
Conforme normas legais vigentes, o adicional  
(A) noturno equivale a vinte por cento, no mínimo, sobre o valor do salário mínimo.  
(B) de horas extras equivale a vinte e cinco por cento sobre o valor da hora normal, de acordo com a Constituição Federal.

- (C) de horas extras incorpora-se ao salário após um ano de pagamento habitual, de acordo com a Constituição Federal.
- (D) noturno equivale a cinquenta por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.
- (E) noturno equivale a vinte por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

Gabarito (E), sendo este percentual definido pela CLT:

CLT, art. 73. (...), o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20%** (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

A Lei do Trabalho Rural estipulou adicional mínimo de **25%** para os rurícolas, mas a questão não entrou neste mérito.

12. (FCC\_TRT11\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2012) De acordo com previsão da Constituição Federal brasileira e da CLT, em relação à duração do trabalho é correto afirmar que
- (A) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, não sendo facultada a compensação de horários.
- (B) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 48 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários.
- (C) será considerado trabalho noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.
- (D) será considerado horário noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 21 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte.
- (E) para a jornada diária de trabalho contínuo superior a 4 horas e não excedente a 6 horas o intervalo obrigatório será de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

Gabarito (C), com fundamento no artigo 73, § 2º da CLT:

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.

As alternativas (A) e (B) estão incorretas porque o módulo semanal padrão é de 44 horas, conforme definido em nossa Constituição Federal:

*CF,88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

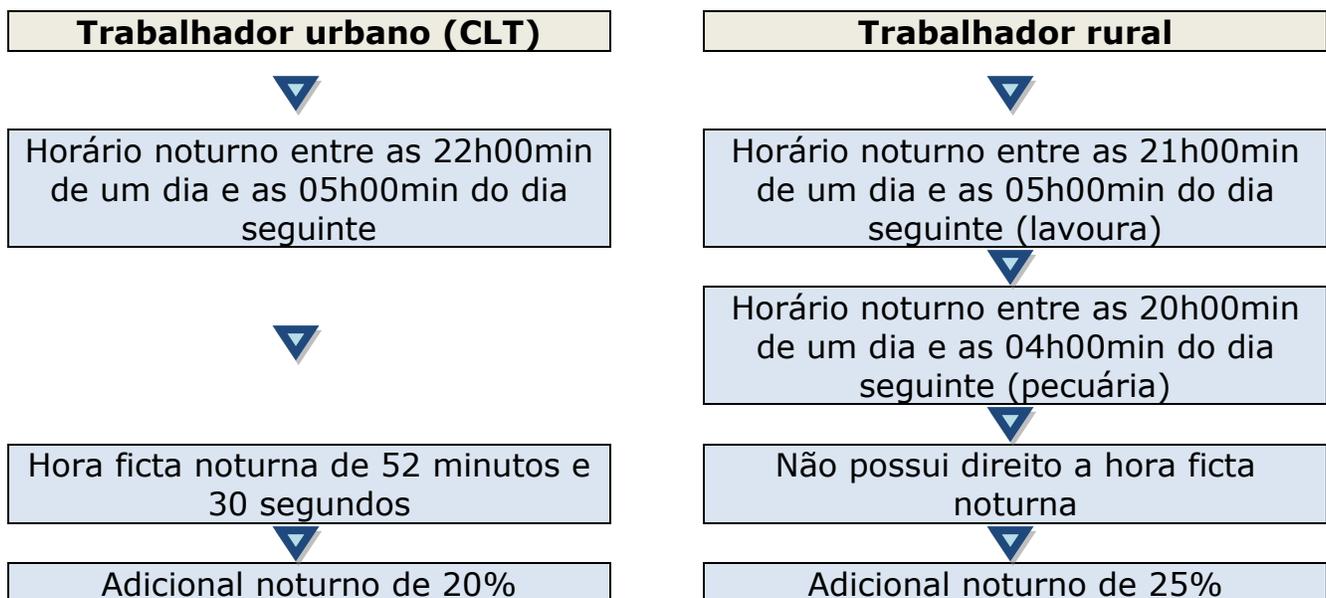
*(...)*

*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;*

Na alternativa (D) sugeriu-se horário noturno inexistente. As regras para o horário noturno no meio rural são diferenciadas. Vamos relembrar a diferenciação que existe entre o que se considera noturno de acordo com o trabalhador ser urbano (regido pela CLT) ou rural:

*Lei 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.*

Segue abaixo o esquema com as diferenças:



Já a alternativa (E) está incorreta porque o intervalo intrajornada, no caso citado, é de 15 minutos. Relembrando:

CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um **intervalo para repouso ou alimentação**, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Assim, temos 3 situações:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

## 4.2. Jornadas especiais de trabalho

13. (FCC\_TRT23\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXEC MANDADOS\_2011) Os digitadores

(A) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(B) não se equiparam aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), tratando-se de categorias distintas com direitos distintos, não havendo qualquer analogia relacionada aos períodos de descanso.

(C) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 5 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

- (D) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 120 minutos de trabalho consecutivo.
- (E) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

Gabarito (A), conforme Súmula 346 do TST:

SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

A atividade de digitação não existia à época da elaboração da CLT, pois não havia a utilização generalizada de computadores. Como esta atividade possui efeitos semelhantes às outras funções citadas na lei (problemas nos tendões em face da repetitividade da tarefa) a Súmula consolida a aplicação analógica do intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho.

### **4.3. Jornada extraordinária e Compensação**

14. (FCC\_TRT2\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_OFICIAL AVALIADOR\_2014) Em relação ao trabalho extraordinário, é correto afirmar que
- (A) os empregados contratados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que acordado expressamente com o sindicato da categoria.
- (B) as horas extras decorrentes de força maior ou de serviços inadiáveis podem ser prestadas, desde que existente acordo de prorrogação de horas firmado entre empregado e empregador.
- (C) o acordo de prorrogação de jornada de trabalho deve ser escrito e necessariamente celebrado coletivamente, mediante negociação coletiva de trabalho.
- (D) o trabalho em horas extras é permitido aos empregados que trabalham em atividades insalubres, sendo necessária, porém, licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

(E) todo empregado tem direito a um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de serviço em caso de prorrogação do horário normal de trabalho.

Gabarito (D)

Vejamos as alternativas uma a uma:

**Alternativa (A):**

Empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, nem mesmo mediante negociação coletiva (CLT, art. 59, § 4º).

**Alternativa (B):**

O trabalho em jornada extraordinária decorrente de força maior ou de serviços inadiáveis, por força do art. 61 da CLT, prescinde, ou seja, independe, de acordo escrito entre empregado e empregador.

A doutrina considera que são casos de realização independentemente de acordo. No caso de sobrejornada decorrente de força maior, até mesmo os empregados menores realizam horas extras, caso imprescindível seu labor e com o limite de até a 12ª hora.

**Alternativa (C):**

CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Portanto, por **simples acordo escrito** entre empregado e empregador, **é possível a realização de horas extraordinárias**. Por acordo tácito, entretanto, **não** se permite a prática.

Portanto, o que se exige é um acordo escrito, seja individual com o empregado (acordo empregador-empregado), seja coletivo (via negociação coletiva da qual decorra acordo ou convenção coletiva de trabalho).

#### Alternativa (D):

A alternativa (D) é a correta, pois está em consonância com o disposto no art. 60 da CLT:

Art. 60 - **Nas atividades insalubres**, (..), quaisquer **prorrogações** só poderão ser acordadas mediante **licença prévia das autoridades** competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais (..).

Portanto, jornada extraordinária em atividade insalubre, somente com autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego.

Lembremos que, em 2011 a Súmula 349 foi **cancelada**, de modo que, atualmente, a necessidade de licença prévia do MTE é regra absoluta, não excepcionada nem mesmo por acordo ou convenção coletiva.

~~SUM-349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE~~

~~A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).~~

#### Quanto à alternativa (E):

Pela literalidade da CLT, apenas as mulheres e os menores teriam este intervalo de, no mínimo, 15 minutos antes do início da sobrejornada. Vejamos:

O art. 384 da CLT, inserido no Capítulo III (Da proteção ao trabalho da mulher), prevê que:

*CLT, art. 384 - Em caso de **prorrogação do horário normal**, será **obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos** no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.*

Recentemente o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade deste artigo ([RE 658.312 SC](#)), de modo que não há mais dúvidas de que a Constituição recepcionou este dispositivo, permanecendo uma situação diferenciada para as empregadas.

Além disso, o art. 384 acima é **também aplicado ao trabalho do menor** por força do art. 413, parágrafo único, da CLT.

Portanto, para fins de concurso, o empregador deve observar intervalo de, no mínimo, 15 minutos para a prestação de horas extraordinárias pela mulher e pelos menores.

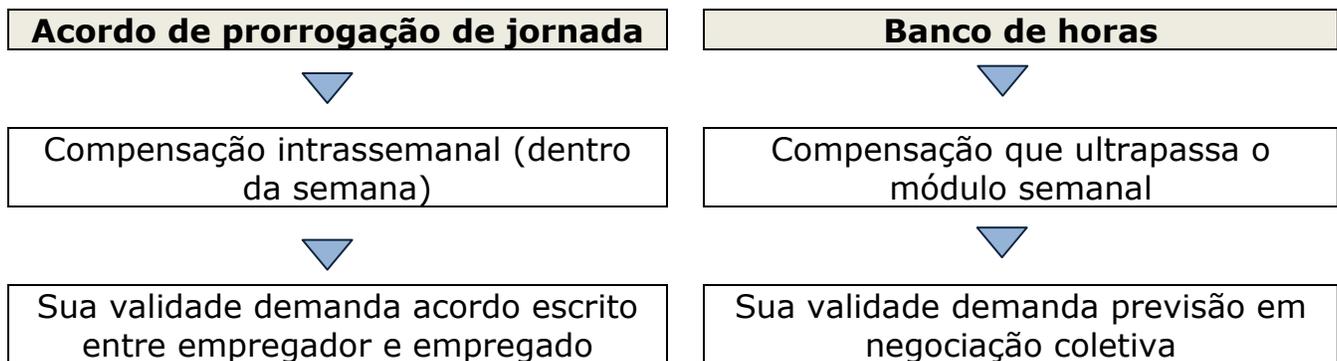
Assim sendo, não é uma regra aplicável a todo empregado, como pretende dizer a assertiva.

15. (FCC\_TRT18\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_OFICIAL AVALIADOR\_2013) A respeito da duração do trabalho, incluindo períodos de descanso, o labor noturno e o trabalho extraordinário, a legislação trabalhista prevê que
- (A) o adicional a ser pago pelo trabalho extraordinário será de no mínimo 100% sobre a hora normal e o adicional a ser pago pelo trabalho noturno será de no mínimo 50% sobre a hora diurna.
  - (B) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horas dentro do mês por decisão do empregador.
  - (C) as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.
  - (D) o período mínimo para o descanso entre duas jornadas de trabalho será de dez horas consecutivas.
  - (E) o limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição para o trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas não poderá ser reduzido em nenhuma hipótese.

Gabarito (C)

Sabemos que, por força constitucional, o adicional horas extras é de no mínimo 50%, e não 100% como afirmado na letra (A). Como se não bastasse, o examinador também trocou o percentual do adicional noturno de 20% (correto) para 50% na questão. Portanto, item errado.

A assertiva (B) começa bem, mas no final afirma que a compensação de horas dentro do mês depende de decisão do empregador. As principais diferenças para fins de prova entre as **modalidades de compensação** de jornada (banco de horas e acordo de prorrogação de jornada) são as seguintes:



Portanto, verificamos que a compensação referida na assertiva diz respeito à compensação que ultrapassa o módulo semanal (banco de horas), a qual depende de negociação coletiva, e não de decisão do empregador apenas. Veja a Súmula 85 do TST:

#### *SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA*

*I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual **escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva.*

*II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.*

*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.*

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.

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.

A assertiva (C), correta, retrata justamente o dispositivo transcrito no comentário da questão anterior:

CLT, 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 letra (D) está incorreta, pois o intervalo interjornadas é de onze horas consecutivas, e não de dez.

CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Por fim, a letra (E) aborda a possibilidade de se reduzir o intervalo mínimo de uma hora, para jornadas superiores a seis horas diárias, desde que seja feita por autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Quando a empresa interessada demonstrar que atende integralmente às exigências de organização de refeitórios, ela pode solicitar ao MTE autorização para reduzir o limite mínimo de 1 hora do intervalo intrajornada:

CLT, art. 71, § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

16. (CESPE\_TRT8\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Acerca do entendimento jurisprudencial do TST sobre a duração do trabalho, assinale a opção correta.

(A) As horas extras habituais incorporam-se à remuneração do empregado para fins de gratificação natalina e repouso semanal remunerado.

(B) No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de vinte e quatro horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas, não são remuneradas como extraordinárias.

(C) A concessão, pelo empregador, de intervalos na jornada de trabalho não previstos em lei não representa tempo à disposição da empresa e, conseqüentemente, não deve ser considerada serviço extraordinário.

(D) A mera incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que não gera direito às horas in itinere.

(E) A compensação de jornada de trabalho somente é válida se ajustada por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo vedado acordo individual escrito para tal fim.

Gabarito (A).

A questão cobra posicionamentos do TST acerca da realização de horas extras, intervalos e duração do trabalho.

As horas extras habitualmente prestadas incorporam-se sim à gratificação natalina (Súmula 45) e ao DSR (Súmula 172). Vejamos:

**SUM-172 REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO**

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

**SUM-45 SERVIÇO SUPLEMENTAR**

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13.07.1962<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Lei que institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

A letra (B) está incorreta pois quando há prejuízo do intervalo interjornadas (mínimo de 11 horas), estas horas devem ser remuneradas como extraordinária. Vejamos a OJ relacionada:

*OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT*

*O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.*

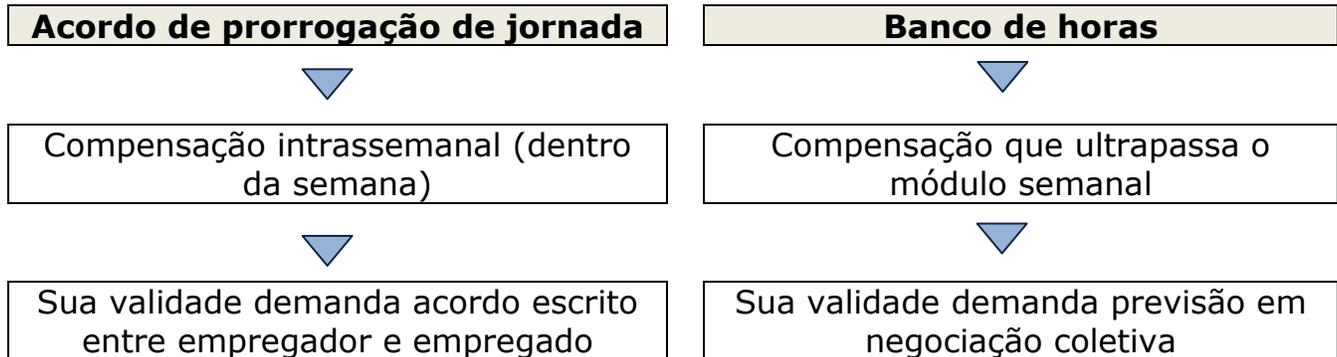
Já para a letra (C), devemos lembrar que é considerado tempo à disposição do empregador a concessão de intervalo **não** previsto em lei como, por exemplo, um intervalo para lanche de 15 minutos aos que laboram 8 horas por dia.

Neste período o empregador não trabalha, mas como o intervalo foi concedido pelo empregador sem previsão em lei, é um tempo considerado à disposição do empregador. Assim sendo, ele é considerado na jornada e também considerado como serviço extraordinário, caso a jornada do dia ultrapasse a jornada legal.

Cuidado para não confundir os conceitos: os intervalos legais, como para almoço, têm previsão legal e por isso **não** são considerados à disposição do empregador. Já os intervalos não previstos em lei (portanto não obrigatórios) são considerados tempo à disposição.

A letra (D) cobra conceitos relacionados à jornada *in itinere*. Todavia, conforme entendimento do TST, havendo **incompatibilidade** entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é sim circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. (Súm. 90, item II).

Por fim, a letra (E), também incorreta, tenta confundir a exigência para se estabelecer compensação de jornada intrasemanal (via simples acordo escrito entre empregado e empregador) com a exigência para o estabelecimento de banco de horas (negociação coletiva).



Portanto, verificamos que a compensação intrasemanal de jornada independe de negociação coletiva, nos termos da Súmula 85 do TST.

17. (CESPE\_TRT8\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) À luz da jurisprudência do TST a respeito da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) Ao empregado que labore, habitualmente, por seis horas durante o dia é garantido o direito de gozo de intervalo intrajornada mínimo de uma hora.
- (B) A jornada de trabalho em escala de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso excepcionalmente descrita em norma coletiva é inválida, devendo ao empregado ser pago adicional de horas extras relativo à décima primeira e à décima segunda hora de trabalho.
- (C) O adicional de horas extras devido pelo empregador em virtude da não concessão de intervalo para repouso e alimentação ao empregado possui natureza salarial, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais.
- (D) A concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período de intervalo suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal.
- (E) Em virtude do poder regulamentar concedido aos sindicatos, cláusula de acordo ou convenção coletiva que determine a supressão do intervalo intrajornada é considerada válida e eficaz.

Gabarito (C).

Esta questão buscou saber se o candidato estava atendo às recentes Súmulas do TST, em especial a 437 e a 444.

Caso o empregado labore habitualmente até seis horas diárias, ele faz jus somente ao intervalo de 15 minutos para descanso e alimentação.

CLT, art. 71, § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

A letra (A) tentou confundir o candidato com a redação do recente item IV da Súmula 437 do TST:

IV - **Ultrapassada** habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

A letra (B), por sua vez, cobrou a recente Súmula 444, por meio da qual o TST permite, em caráter excepcional, a escala de 12x36 horas.

É **valida**, em caráter excepcional, **a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso**, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Já a letra (C), correta, buscou saber se o candidato sabia que a parcela paga em decorrência da não concessão ou da concessão parcial do intervalo intrajornada tem sim natureza salarial:

Súmula 437, item III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Quanto à assertiva (D) note a o recente item da Súmula 437 do TST:

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a **concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo**, para repouso e alimentação,

a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Acerca da letra (E) vejamos a Súmula 437 do TST:

II - É **inválida** cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

18. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Maria Marta é empregada do hotel fazenda “Vale das Águas Claras”, hotel este localizado em área urbana. Maria Marta exerce a função de cozinheira e, sendo assim, todo dia se desloca a pé da portaria do hotel até a cozinha que fica no final do terreno. Neste trajeto, Maria Marta demora diariamente cerca de quinze minutos. Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, o tempo necessário ao deslocamento de Maria Marta entre a portaria do hotel e o local de trabalho

- (A) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar trinta minutos.
- (B) não se considera à disposição do empregador, em nenhuma hipótese.
- (C) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar vinte minutos.
- (D) considera-se à disposição do empregador uma vez que ultrapassou dez minutos.
- (E) considera-se à disposição do empregador em qualquer hipótese.

Gabarito (D)

Esta questão cobrou o entendimento contido na Súmula 429 do TST:

**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.**

Portanto, como a empregada levava mais do que 10 minutos por dia no trajeto portaria-posto de trabalho, este tempo deve ser considerado como à disposição do empregador.

19. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Simone e Flaviana são empregadas da empresa “MNL Ltda” e possuem jornada de trabalho de oito horas diárias. De acordo com os cartões de ponto das empregadas, ontem, Simone chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quinze minutos além de sua jornada de trabalho. Flaviana, por sua vez, chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quatro minutos após o término da sua jornada de trabalho.

Nestes casos,

(A) apenas Simone terá direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassou a jornada normal de trabalho.

(B) Simone e Flaviana terão direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassaram a jornada normal de trabalho, bem como a variação de jornada legal permitida de cinco minutos diários.

(C) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos diários.

(D) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários.

(E) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que ambas chegaram na empresa antes do horário de trabalho, iniciando o labor a revelia da empresa empregadora.

Gabarito (A)

O objeto desta questão consiste nos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Portanto, são as disposições contidas no art. 58, § 1º, da CLT e a Súmula 366 do TST.

*Súmula nº 366 do TST - 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)*

Portanto, como Simone deixou a empresa 15 minutos após o horário de trabalho (ou seja, superior aos 5 minutos de tolerância), esta deverá ter estes minutos pagos como jornada extraordinária. Já Flaviana, como não excedeu a tolerância de 5 minutos, nem para entrar na empresa, nem para sair, esta não terá direito a horas extras.

Por oportuno, ressaltamos um recentíssimo entendimento sumulado do TST quanto à impossibilidade de se elastecer o limite de cinco minutos por meio de convenção coletiva. Veja:

*SÚMULA Nº 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.*

O examinador adora estas mudanças na jurisprudência! Devemos ficar atento a elas!

20. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) De acordo com o entendimento sumulado do TST, em relação à compensação de jornada é correto afirmar:

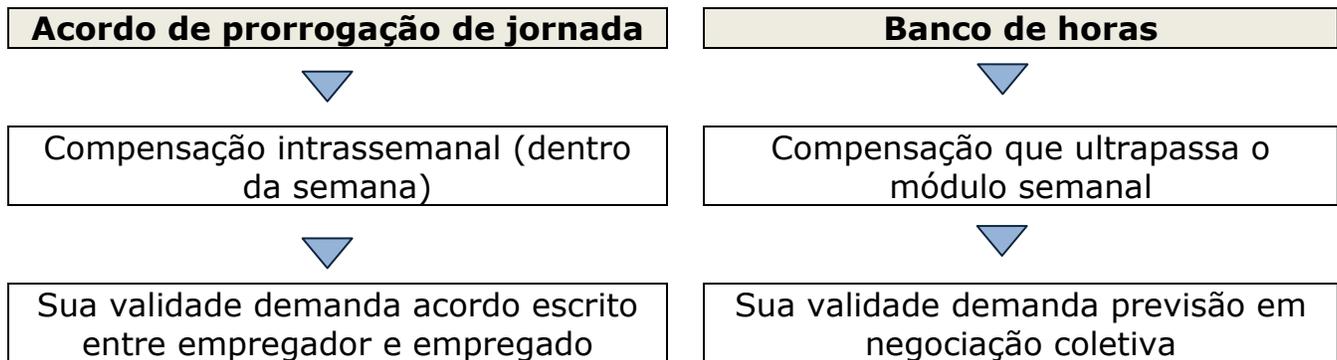
(A) O regime compensatório na modalidade "banco de horas" somente pode ser instituído por negociação coletiva.

(B) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

- (C) O acordo individual para compensação na modalidade "banco de horas" é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- (D) É válido acordo tácito para compensação de jornada, exceto na modalidade "banco de horas".
- (E) A descaracterização do acordo de compensação em razão da prestação de horas extras habituais implica o pagamento em dobro das horas excedentes à jornada normal, inclusive em relação às que tenham sido compensadas.

Gabarito (A).

As principais diferenças para fins de prova entre as modalidades de **compensação de jornada** (banco de horas e acordo de prorrogação de jornada) são as seguintes:



A correção da alternativa (A) e a incorreção das demais se verifica na leitura da Súmula 85 do TST:

**SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual **escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- 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.

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.

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.

21. (FCC\_TRT9\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Com fundamento na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e na CF – Constituição Federal, as horas extraordinárias NÃO podem exceder de
- (A) seis e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
  - (B) três e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
  - (C) duas e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 25% superior à hora normal.
  - (D) três e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 25% superior à hora normal.
  - (E) duas e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.

Gabarito (E):

*CF/88, 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;*

A partir da CF/88 o adicional de horas extraordinárias é de, no mínimo, 50%. Deste modo, as passagens onde a CLT estabelece adicionais de hora extra em percentuais inferiores **não** foram recepcionadas pela CF/88.

Sobre a duração da sobrejornada, a CLT prevê que

CLT, art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

#### 4.4. Intervalos e Descansos

22. (FCC\_TRT3\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2015)  
Considerando que um empregado trabalhe sob o regime normal de jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com 1 hora de intervalo para refeição, tendo ele laborado das 13 h até às 22 h de sábado, o primeiro horário em que ele deverá retornar ao local de trabalho será às
- (A) 6 h da manhã de domingo.
  - (B) 10 h da manhã de segunda-feira.
  - (C) 7 h da manhã de domingo.
  - (D) 8 h da manhã de segunda-feira.
  - (E) 9 h da manhã de segunda-feira.

Gabarito (E).

A questão trata do intervalo interjornadas e do repouso semanal remunerado.

Como sabemos, o descanso semanal remunerado é de 24 horas consecutivas e o intervalo entre duas jornadas de trabalho (chamado de intervalo interjornada) é de no mínimo 11 (onze) horas.

Assim, do término da jornada de sábado até o início da próxima jornada que sucede o descanso semanal deve haver 35 horas de intervalo (24 + 11).

Sendo assim, deve haver um **intervalo de 35 horas** (24h + 11h) durante a semana, conjugando-se o DSR e o intervalo interjornada. No caso, teríamos:

Jornada encerrada às 22h00min de sábado	Intervalo interjornada de 11 horas	DSR	Início da jornada às 09h00min de segunda-feira
---	------------------------------------	-----	--

23. (FCC\_TRT3\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2015) Uma empresa, através de acordo coletivo celebrado com o Sindicato, reduziu o intervalo intrajornada para refeição e descanso de seus empregados para 40 minutos. Em relação a esta situação,
- (A) a norma coletiva estabeleceu condições que não implicam ofensa à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, e no caso concreto, o negociado deve ser preservado, pois ele não colide com normas fundamentais e indisponíveis.
- (B) a redução do intervalo somente teria validade se prevista em convenção coletiva de trabalho, valendo para toda a categoria e não apenas para uma parcela dos trabalhadores.
- (C) a redução do intervalo, assim como o fracionamento do mesmo, são válidos e passíveis de negociação coletiva, tendo em vista que não regulado por norma de ordem pública.
- (D) somente a supressão do intervalo é vedada, sendo que a redução e o fracionamento do mesmo podem ocorrer por meio de negociação coletiva, mas somente para os empregados no setor de transporte coletivo de passageiros.
- (E) a redução é inválida, porque o intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

Gabarito (E), conforme SUM-437 do TST:

*SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. (..)*

*II - É **inválida** cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII<sup>15</sup>, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

---

<sup>15</sup> CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

24. (FCC\_TRT3\_ANALISTA\_JUDICIÁRIO\_AVALIADOR\_FEDERAL\_2015) Em relação ao intervalo intrajornada não remunerado, com base na lei e na jurisprudência uniforme do TST, é INCORRETO afirmar que (A) é o que ocorre dentro da jornada de trabalho para o repouso e alimentação do empregado, devendo ser computado na duração do trabalho.
- (B) quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (C) a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (D) é possível a redução do intervalo de uma hora para repouso e alimentação desde que sejam cumpridos os seguintes requisitos: (i) autorização do Ministério do Trabalho; (ii) existência de refeitórios no local de trabalho; e (iii) os empregados não trabalharem sob o regime de horas extraordinárias.
- (E) não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

Gabarito (A), que é a alternativa incorreta.

A **alternativa A** está incorreta porque o intervalo intrajornada do art. 71 não é computado na jornada de trabalho.

A **alternativa B**, correta, traz a regra contida no art. 71 da CLT e detalhada na SUM-437:

*CLT, art. 71, § 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo<sup>16</sup>, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

---

<sup>16</sup> CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

A **alternativa C**, igualmente correta, traz, praticamente, literalidade do item I da Súmula:

*SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.*

*I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão **total ou** a concessão **parcial** do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

A **alternativa D**, correta, traz as condições necessárias para redução do intervalo para valores inferiores a 1 hora. A redução do intervalo mínimo deve ocorrer somente quando autorizado pelo MTE, conforme previsto no próprio art. 71, em seu §3º:

*CLT, art. 71, § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.*

Por fim, a **alternativa E**, também correta, traz a regra do art. 71 para jornadas superiores a 4 horas mas inferiores a 6 (15 minutos de intervalo). De qualquer maneira, segue a tabela completa para fixação:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas
Superior a 06 horas	Superior a 2 horas somente se houver acordo escrito ou previsão em negociação coletiva
Superior a 06 horas	Inferior a 1 hora somente se houver autorização do MTE

25. (FCC\_TRT2\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014) Ariadne, contratada pela empresa Gráfica Luz Ltda., para trabalhar no cargo de auxiliar de serviços gerais, de segunda a sexta-feira, das 8 às 12 horas.

Com relação ao intervalo para repouso e alimentação, de acordo com as regras da CLT, Ariadne

- (A) terá direito a 30 minutos de intervalo.
- (B) terá direito a 20 minutos de intervalo.
- (C) terá direito a 15 minutos de intervalo.
- (D) não terá direito ao intervalo.
- (E) terá direito a 1 hora de intervalo.

Gabarito (D)

Novamente a FCC exigiu que o candidato conhecesse a literalidade dos dispositivos da CLT que versam sobre jornada e repouso intrajornada.

No seu art. 71, § 1º, o legislador dispõe que:

Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um **intervalo de 15 (quinze) minutos** quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Segue a tabela que consolida as regras:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão

	de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

26. (FCC\_TRT2\_ANALISTA\_JUDICIÁRIO\_ÁREA\_ADMINISTRATIVA\_2014) Em relação ao intervalo para repouso e alimentação, é correto afirmar:

- (A) O empregado que cumpre diariamente jornada extraordinária tem direito a um acréscimo de 15 minutos no seu intervalo.
- (B) O intervalo para empregado que cumpre jornada entre 6 e 8 horas diárias é de uma hora.
- (C) A não concessão do intervalo pelo empregador, gera ao mesmo a obrigação de remunerar o respectivo período com um acréscimo de no mínimo 20% sobre o valor correspondente.
- (D) O cumprimento pelo empregado de jornada de trabalho de 4 horas diárias assegura ao mesmo o direito a um intervalo de 15 minutos.
- (E) Esse intervalo não é computado na duração do trabalho.

Gabarito (E)

Esta questão, por sua vez, além de exigir o conhecimento sobre a tabela anterior (que consolida as regras sobre intervalo intrajornada), cobrou dos candidatos outros dois parágrafos do mesmo artigo 71 da CLT. Vejamos:

§ 2º - Os **intervalos** de descanso **não serão computados na duração do trabalho**.

§ 4º - Quando o **intervalo** para repouso e alimentação, previsto neste artigo, **não for concedido** pelo empregador, este ficará obrigado a **remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

Portanto:

- a) intervalo não concedido será remunerado como extra, com adicional mínimo de 50%;
- b) intervalo de descanso não é computado na duração do trabalho.

27. (FCC\_TRT15\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Emílio é empregado da empresa “BFG Ltda”, atuante no ramo de logística, reconhecida no mercado pela eficiência de seu trabalho por 24 horas ininterruptas. Emílio exerce a função de estoquista e trabalha 4 horas diárias.

Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, Emílio

(A) terá direito a 30 minutos de intervalo intrajornada.

(B) terá direito a 15 minutos de intervalo intrajornada.

(C) não terá direito ao intervalo intrajornada.

(D) terá direito a uma hora de intervalo intrajornada, ou seja, o intervalo mínimo legal.

(E) só terá direito ao intervalo intrajornada se exercer suas funções em horário noturno.

Gabarito (C)

A questão tenta misturar os conceitos de turno ininterrupto de revezamento com intervalo intrajornada.

Primeiramente, para caracterização do turno ininterrupto de revezamento, é imprescindível que haja significativa [alternância de horários de trabalho](#) do empregado **compreendendo dia e noite**.

O fato de a empresa funcionar de maneira ininterrupta é irrelevante para se aferir se há ou não turnos ininterruptos. Nesse sentido, caso o empregado laborasse em turno fixo (somente de manhã, somente de tarde ou somente de noite, sem alternância), **não** seria o caso de aplicabilidade das regras atinentes ao turno ininterrupto de revezamento (TIR).

Feita esta ressalva, vamos analisar o intervalo intrajornada a que Emílio faz jus, com base em sua jornada diária (4 horas). Segue novamente a tabela que consolida as regras do art. 71 da CLT:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Portanto, sendo de exatas 04 horas diárias, o empregado não faz jus a qualquer intervalo intrajornada.

28. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Leonardo é empregado rural da fazenda "Aves raras Ltda.", tendo sido contratado em abril de 2008. No ano de 2009, Leonardo começou a usufruir de apenas trinta minutos de intervalo intrajornada.

Neste caso, conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o intervalo intrajornada

(A) não está sendo concedido de acordo com a competente legislação, implicando o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

(B) não está sendo concedido de acordo com a competente legislação, implicando o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

(C) só estará sendo concedido de forma regular se houver norma coletiva autorizando a redução do respectivo intervalo.

(D) está sendo concedido de forma regular, uma vez que se trata de empregado rural e não urbano.

(E) não está sendo concedido de acordo com a competente legislação, implicando no pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Gabarito (E)

No caso do trabalhador rural, como nesta questão, a regulamentação encontra-se na Lei do Trabalho Rural (Lei 5.889/1973) e no Decreto 73.626/1974.

A Lei não prevê qual a duração do intervalo intrajornada, limitando-se a dizer que estes deverão ser concedidos conforme os usos e costumes da região:

Lei 5.889/1973, Art. 5º - Em qualquer **trabalho [rural]** contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um **intervalo**

**para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região,** não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Já o Decreto que a regulamentou, previu o intervalo mínimo de uma hora para jornadas superiores a seis horas por dia:

Art. 5º, § 1º - Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, a concessão de um **intervalo mínimo de 1 (uma) hora** para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região.

A questão não informou qual a jornada do trabalhador Leonardo, portanto, adotar-se-á a literalidade do parágrafo transcrito acima, ou seja, jornada superior a seis horas.

Nesse caso, como o intervalo concedido foi inferior ao mínimo exigido para o rurícola (01 hora), aplicamos a Súmula 437 do TST, a qual é aplicável tanto a empregados urbanos, quanto aos rurais. Vejamos:

*Súmula 437, inciso I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a **não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo**, para repouso e alimentação, a empregados **urbanos e rurais**, implica o **pagamento total do período correspondente**, e não apenas daquele suprimido, **com acréscimo de, no mínimo, 50%** sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

Portanto, não há que se falar em pagamento apenas da diferença entre o período concedido e o mínimo legal (30 minutos), pois, nestes casos, o empregador deverá pagar, como jornada extraordinária, todo o período que deveria ter sido concedido (01 hora).

Além disso, a legislação e a jurisprudência não admitem a redução do intervalo intrajornada para valores inferiores ao mínimo, seja por acordo individual, seja por negociação coletiva.

29. (FCC\_TRT9\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Em relação ao intervalo para repouso e alimentação, é INCORRETO afirmar:
- (A) O trabalho em horas extras pelos empregados impede a redução do intervalo dos mesmos para período inferior a uma hora.
  - (B) Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de no mínimo uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, de no máximo duas horas.
  - (C) Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar de quatro horas.
  - (D) A não concessão do intervalo para repouso e alimentação implica em mera sanção administrativa, com imposição de multa ao empregador.
  - (E) Os intervalos para repouso e alimentação previstos na Consolidação das Leis do Trabalho não serão computados na duração do trabalho.

Gabarito (D), que é a alternativa incorreta.

O dispositivo da CLT que tem relação com o assunto é o artigo 71, § 4º:

CLT, art. 71, § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, **não** for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Assim, por exemplo, caso o empregado trabalhe 8 horas seguidas sem intervalo, haverá a obrigatoriedade de remunerá-lo com hora extra o intervalo mínimo de 1 hora não concedido (o que **não** afasta a conduta irregular do empregador, que mesmo pagando o adicional poderá ser autuado).

Tais consequências da não concessão do intervalo intrajornada mínimo foram corroboradas pela seguinte Súmula 437:

*I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

A alternativa (A), considerada correta, pretendeu demonstrar a inviabilidade de se reduzir o intervalo mínimo quando haja labor em sobrejornada.

Quando a empresa interessada demonstrar que atende integralmente às exigências de organização de refeitórios, ela pode solicitar ao MTE autorização para reduzir o limite mínimo de 1 hora do intervalo intrajornada:

*CLT, art. 71, § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.*

Entretanto, como o dispositivo destaca, tal redução não é viável quando os empregados estiverem submetidos a jornada extraordinária.

As alternativas (B) e (C) tratam do intervalo intrajornada, cujos períodos são os seguintes:

*CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um **intervalo para repouso ou alimentação**, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

Segue novamente a tabela que consolida as regras:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos

Superior a 06 horas

Intervalo de 1 a 2 horas

A alternativa (D), correta, trouxe a redação do art. 70, § 2º:

*CLT, art. 70, § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

30. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2013) No que se refere aos períodos de repouso assegurados ao empregado por lei, é INCORRETO afirmar:

- (A) O descanso semanal remunerado terá duração de vinte e quatro horas consecutivas e será concedido aos domingos.
- (B) O trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.
- (C) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas.
- (D) Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.
- (E) O descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, é direito dos empregados urbanos, rurais e domésticos.

Gabarito (A), pois a coincidência do DSR com o domingo é preferencial, e não obrigatória:

*CLT, art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.*

É de se notar que a Lei 605/49 também regulamenta os descansos semanais, estipulando que

*Lei 605/49, art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, **preferentemente aos domingos** e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.*

A alternativa (B) menciona disposição celetista que exige autorização para o trabalho aos domingos:

*CLT, art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.*

Na alternativa (C) a banca reproduziu a regra sobre o intervalo interjornada:

*CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

Já a alternativa (D) menciona uma das regras constantes do artigo 71 da CLT, sobre intervalo intrajornada:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Na alternativa (E), também correta, enfatiza-se que o direito ao DSR pertence aos empregados urbanos, rurais e domésticos:

*CF/88, 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.*

31. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Em relação ao intervalo para repouso e alimentação é INCORRETO afirmar:

- (A) Em qualquer trabalho que exceda de seis horas, será concedido intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas.
- (B) Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos.
- (C) Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este deverá remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (D) Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este deverá remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo vinte por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (E) Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Gabarito preliminar (D), porém, no definitivo, a banca anulou a questão em virtude da ambiguidade da letra (B).

Intervalo não concedido será remunerado como extra, com adicional mínimo de 50%:

*CLT, art. 71, § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, **não** for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

Relembrando o quadro construído com base no art. 71 da CLT, acerca das alternativas (A) e (B):

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Por fim, intervalo de descanso não é computado na duração do trabalho, como frisou a alternativa (E):

*CLT, art. 71, § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

32. (FCC\_TRT1\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) A duração do intervalo para repouso e alimentação é de, no mínimo,
- (A) uma hora e no máximo duas horas, para jornadas de trabalho superiores a seis horas.
  - (B) uma hora e no máximo duas horas, para jornadas de trabalho superiores a quatro horas e até seis horas.
  - (C) quinze minutos e no máximo uma hora, para jornadas de trabalho superiores a quatro horas e até seis horas.
  - (D) quinze minutos para jornadas de até quatro horas.
  - (E) uma hora, para qualquer jornada de trabalho.

Gabarito (A).

*CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um **intervalo para repouso ou alimentação**, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

Segue novamente a tabela que consolida as regras:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

33. (FCC\_TRT9\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) De acordo com previsão constitucional, o descanso semanal remunerado deve ser concedido
- (A) preferencialmente aos domingos, salvo em semana em que o domingo coincida com feriado.
  - (B) alternativamente aos sábados e aos domingos.
  - (C) exclusivamente aos domingos.
  - (D) preferencialmente aos domingos.
  - (E) preferencialmente aos sábados.

Gabarito (D), conforme disposto no art. 7º da CF/88:

*CF/88, 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**;*

O repouso semanal remunerado (RSR), também conhecido como descanso semanal remunerado (DSR) é normatizado pela Lei 605/49, segundo a qual “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de **vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos** (...)”.

34. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) O cemitério particular PAZ ETERNA, em razão dos horários de enterros e velórios, possui diversos empregados tendo celebrado com cada empregado acordo escrito para aumentar o intervalo para repouso e alimentação de uma hora para uma hora e quarenta e cinco minutos.
- Neste caso, os referidos acordos são
- (A) inválidos porque o intervalo intrajornada somente poderá ser estendido mediante Convenção Coletiva de Trabalho.
  - (B) válidos porque respeitam a Consolidação das Leis do Trabalho.
  - (C) inválidos porque o intervalo intrajornada somente poderá ser estendido por trinta minutos.
  - (D) inválidos porque o intervalo intrajornada somente poderá ser estendido por quinze minutos.

(E) inválidos porque a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal vedam, em qualquer hipótese, o aumento do intervalo intrajornada para prevenção da saúde do trabalhador.

Gabarito (B)

Nos termos do art. 71, *caput*, parte final, acordo ou convenção coletiva, ou até mesmo acordo individual escrito, podem **ampliar** o intervalo intrajornada para jornadas superiores a seis horas diárias.

*CLT, Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, **salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.***

Portanto, a CLT permite que as partes de um contrato de trabalho estipulem intervalo intrajornada **superior** a duas horas, desde que o façam por escrito.

Já para conceder intervalo inferior ao mínimo legal, a possibilidade é bastante restrita, de modo que a hipótese só seria possível caso houvesse autorização do MTE, além de satisfeitas as condições do art. 71, § 3º:

*CLT, art. 71, § 3º - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser **reduzido por ato do Ministro do Trabalho**, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.*

35. (FCC\_TRT24\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Mirto, empregado da empresa "Mais Ltda", possui jornada diária de trabalho de oito horas, com quarenta e cinco minutos de intervalo para descanso e alimentação. Considerando que a redução do horário para descanso e alimentação consta em cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho, esta redução é

- (A) legal, desde que a mencionada Convenção Coletiva de Trabalho tenha cláusula expressa de proibição de renovação.
- (B) legal, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho permite a redução do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva.
- (C) legal, desde que a mencionada Convenção Coletiva de Trabalho tenha vigor pelo prazo máximo de um ano.
- (D) ilegal, tendo em vista que norma coletiva não poderá reduzir o intervalo intrajornada.
- (E) legal, desde que a mencionada Convenção Coletiva de Trabalho tenha vigor pelo prazo máximo de seis meses.

Gabarito (D), pois os intervalos são norma de ordem pública que visam a permitir que o empregado repouse e recupere suas energias para o trabalho. Com isso, negociação coletiva não pode reduzir ou suprimir intervalos.

*Súmula 437 do TST*

*II - É **inválida** cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

36. (FCC\_TRT23\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

Alternativa correta, que se resolve com a literalidade do artigo 71 da CLT:

*CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, **no mínimo, de 1 (uma) hora** e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um **intervalo de 15 (quinze) minutos** quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

37. (FCC\_TRT14\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) É obrigatória a concessão de um intervalo de 15 minutos para descanso ou alimentação quando o trabalho contínuo ultrapassar
- (A) quatro horas e não exceder seis horas.
  - (B) quatro horas e não exceder oito horas.
  - (C) seis horas e não exceder oito horas.
  - (D) duas horas e não exceder quatro horas.
  - (E) duas horas e não exceder seis horas.

Gabarito (A), conforme art. 71, § único:

*CLT, art. 71, § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um **intervalo de 15 (quinze) minutos** quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

38. (FCC\_TRT23\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

Alternativa correta, conforme comentários anteriores.

39. (FCC\_TRT23\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Alternativa correta:

*CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

40. (FCC\_TRT24\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Mario, professor da universidade X, leciona no período matutino e noturno de segunda-

feira a sexta-feira. Assim, ministra aulas das 7:40 às 13:00 horas e das 18:00 às 23:30 horas. Neste caso, a legislação trabalhista, especificamente a Consolidação das Leis do Trabalho,

- (A) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.
- (B) está sendo respeitada, tendo em vista que Mario não leciona no final de semana, não sendo a Universidade obrigada a conceder descanso entre as jornadas de trabalho.
- (C) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 10 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.
- (D) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 9 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.
- (E) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 15 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.

Gabarito (A), pois o intervalo interjornada está sendo descumprido:

*CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

Como a jornada termina às 23h30min, no dia seguinte o professor Mário somente poderia iniciar sua jornada após 10h30min.

41. (FCC\_TRT18\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2008) Maria, Joana e Diana são empregadas da empresa ÁGUA, atuando as três na função de auxiliar administrativo. Maria possui jornada de trabalho diária de seis horas; Joana possui a jornada de trabalho diária de cinco horas e Diana possui jornada de trabalho diária de quatro horas. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, será obrigatório um intervalo intrajornada de quinze minutos para
- (A) Diana, apenas.
  - (B) Maria, Joana e Diana, igualmente.
  - (C) Joana e Diana.
  - (D) Maria, apenas.
  - (E) Maria e Joana.

Gabarito (E), que explorou a regra constante do parágrafo único do artigo 71 da CLT:

*CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

Relembrando as 3 possibilidades:

<b>Jornada</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

## 5. Lista das questões comentadas

### 5.1. Jornada de trabalho normal

1. (FCC\_TRT3\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_AVALIADOR FEDERAL\_2015) Em relação à limitação da jornada de trabalho,

(A) serão 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.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será, em qualquer hipótese, computado na jornada de trabalho.

(C) em face do princípio da igualdade, não há distinção entre os funcionários que exercem função operacional e os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial), no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias.

(D) para as microempresas e empresas de pequeno porte, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, poderão ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

(E) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas diárias, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

2. (FCC\_TRT4\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_AVALIADOR FEDERAL\_2015) Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

(A) 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.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

- (C) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de oito horas consecutivas para descanso do trabalhador.
- (D) em qualquer trabalho contínuo que não exceder de 6 (seis) horas diárias, mas ultrapassar quatro horas diárias, será obrigatório um intervalo de trinta minutos.
- (E) considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

3. (FCC\_TRT2\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014) O conceito de turnos ininterruptos de revezamento diz respeito ao tipo de jornada a que se submete o empregado, caracterizando-se pela alternância periódica de horários em que a referida jornada é prestada. Visando compensar os prejuízos ao trabalhador decorrente dessa modalidade de jornada, o constituinte estabeleceu jornada especial de trabalho de

- (A) seis horas diárias em uma semana e oito horas diárias na outra semana, de forma alternada.
- (B) oito horas diárias e quarenta horas semanais.
- (C) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.
- (D) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.
- (E) seis horas diárias e trinta horas semanais.

4. (FCC\_TRT18\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Em relação à duração do trabalho, aos períodos de descanso e ao trabalho noturno, conforme legislação trabalhista aplicável, é correto afirmar:

- (A) A hora do trabalho noturno para o trabalho realizado nas cidades será computada como de 50 minutos.
- (B) As variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.
- (C) O intervalo mínimo para refeição e descanso será de dez minutos quando o trabalho for executado entre duas horas e até seis horas diárias.
- (D) O horário noturno para o trabalhador urbano é aquele executado entre as vinte e quatro horas de um dia e seis horas do dia seguinte.
- (E) A duração normal do trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

5. (FCC\_TRT9\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Com fundamento nas disposições celetistas sobre jornada extraordinária e jornada noturna, é correto afirmar:

(A) Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, em relação às horas trabalhadas no período considerado noturno aplica-se a redução da hora e deve ser pago o respectivo adicional.

(B) Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que autorizados expressamente pelo sindicato.

(C) O adicional noturno equivale a 30% (trinta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

(D) Como forma de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, a prorrogação da jornada de trabalho deve ser prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

(E) As horas extras são remuneradas com adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

6. (FCC\_TRT12\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Analisando as normas da legislação trabalhista quanto à duração do trabalho, jornadas de trabalho e períodos de descanso,

(A) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação e a redução de jornada.

(B) não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de quinze minutos diários.

(C) entre duas jornadas de trabalho diário haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, além de um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos.

(D) a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de quatro, mediante acordo escrito, individual ou coletivo.

(E) em qualquer trabalho contínuo cuja duração ultrapassar de quatro horas e não exceder de seis horas ao dia, será obrigatório um intervalo de vinte minutos para refeição e descanso.

7. (FCC\_TRT12\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) As normas trabalhistas regulamentam o trabalho noturno e as horas extraordinárias. Segundo tais normas,

(A) a hora do trabalho noturno para o trabalhador urbano será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

(B) a remuneração da hora extraordinária ou suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

(C) os gerentes que exercem cargos de gestão, bem como os diretores e chefes de departamento ou filial também estão sujeitos ao regime de duração do trabalho, recebendo pelo trabalho extraordinário superior a 10 horas por dia.

(D) o trabalho noturno urbano será considerado como aquele que é executado entre às vinte e três horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

(E) o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

8. (FCC\_TRT12\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Hércules trabalha na empresa "Semideuses Produções Ltda.", cumprindo jornada legal de oito horas por dia. Ele gasta vinte minutos para se deslocar de sua residência até o local de trabalho e o mesmo tempo para o seu retorno, utilizando ônibus fretado pago pela empresa, embora pudesse utilizar transporte público coletivo para fazer o trajeto, diante da proximidade da empresa e de sua casa do ponto de ônibus. Nessa situação, conforme norma legal,

(A) somente em caso de previsão em cláusula de acordo ou convenção coletiva é que o tempo de trajeto e o seu retorno será computado na jornada de trabalho.

(B) será computado na jornada de trabalho o tempo gasto no deslocamento e para seu retorno visto que foi excedente de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(C) diante do fornecimento da condução pelo empregador, o período de deslocamento será computado na jornada de trabalho, ainda que haja a possibilidade de utilização de transporte público.

(D) o tempo de deslocamento da residência ao local de trabalho e o seu retorno será considerado na jornada de trabalho do empregado, visto que não ultrapassa 30 minutos.

(E) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho.

9. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2013) Considerando as normas da CLT e o entendimento sumulado do TST, é correto afirmar:

- (A) A remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de trinta por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.
- (B) Para os estabelecimentos com mais de quinze empregados é obrigatório o controle de jornada de trabalho.
- (C) Considera-se trabalho noturno o executado entre às vinte e duas horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte.
- (D) Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.
- (E) O empregado transferido para o período diurno de trabalho não pode deixar de receber o adicional noturno, sob pena de redução salarial.

10. (FCC\_TRT5\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Conforme normas contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho,

- (A) é considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais.
- (B) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida por até quatro horas suplementares por dia, mediante acordo verbal ou escrito entre empregado e empregador.
- (C) os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar até duas horas extras por dia, desde que haja ajuste por meio de norma coletiva.
- (D) a hora do trabalho noturno urbano será computada como de 52 minutos e 30 segundos.
- (E) as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, serão descontadas, bem como computadas como jornada extraordinária.

11. (FCC\_TRT1\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Conforme normas legais vigentes, o adicional

- (A) noturno equivale a vinte por cento, no mínimo, sobre o valor do salário mínimo.

- (B) de horas extras equivale a vinte e cinco por cento sobre o valor da hora normal, de acordo com a Constituição Federal.
- (C) de horas extras incorpora-se ao salário após um ano de pagamento habitual, de acordo com a Constituição Federal.
- (D) noturno equivale a cinquenta por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.
- (E) noturno equivale a vinte por cento, pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

12. (FCC\_TRT11\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2012) De acordo com previsão da Constituição Federal brasileira e da CLT, em relação à duração do trabalho é correto afirmar que

- (A) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, não sendo facultada a compensação de horários.
- (B) a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 48 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários.
- (C) será considerado trabalho noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.
- (D) será considerado horário noturno para o trabalhador urbano aquele executado entre às 21 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte.
- (E) para a jornada diária de trabalho contínuo superior a 4 horas e não excedente a 6 horas o intervalo obrigatório será de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

## **5.2. Jornadas especiais de trabalho**

13. (FCC\_TRT23\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXEC MANDADOS\_2011) Os digitadores

- (A) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.
- (B) não se equiparam aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), tratando-se de categorias distintas com direitos distintos, não havendo qualquer analogia relacionada aos períodos de descanso.
- (C) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 5 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

- (D) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 120 minutos de trabalho consecutivo.
- (E) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

### **5.3. Jornada extraordinária e Compensação**

14. (FCC\_TRT2\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_OFICIAL AVALIADOR\_2014) Em relação ao trabalho extraordinário, é correto afirmar que
- (A) os empregados contratados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que acordado expressamente com o sindicato da categoria.
- (B) as horas extras decorrentes de força maior ou de serviços inadiáveis podem ser prestadas, desde que existente acordo de prorrogação de horas firmado entre empregado e empregador.
- (C) o acordo de prorrogação de jornada de trabalho deve ser escrito e necessariamente celebrado coletivamente, mediante negociação coletiva de trabalho.
- (D) o trabalho em horas extras é permitido aos empregados que trabalham em atividades insalubres, sendo necessária, porém, licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.
- (E) todo empregado tem direito a um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de serviço em caso de prorrogação do horário normal de trabalho.
15. (FCC\_TRT18\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_OFICIAL AVALIADOR\_2013) A respeito da duração do trabalho, incluindo períodos de descanso, o labor noturno e o trabalho extraordinário, a legislação trabalhista prevê que
- (A) o adicional a ser pago pelo trabalho extraordinário será de no mínimo 100% sobre a hora normal e o adicional a ser pago pelo trabalho noturno será de no mínimo 50% sobre a hora diurna.
- (B) a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horas dentro do mês por decisão do empregador.

- (C) as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.
- (D) o período mínimo para o descanso entre duas jornadas de trabalho será de dez horas consecutivas.
- (E) o limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição para o trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas não poderá ser reduzido em nenhuma hipótese.

16. (CESPE\_TRT8\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Acerca do entendimento jurisprudencial do TST sobre a duração do trabalho, assinale a opção correta.

- (A) As horas extras habituais incorporam-se à remuneração do empregado para fins de gratificação natalina e repouso semanal remunerado.
- (B) No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de vinte e quatro horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas, não são remuneradas como extraordinárias.
- (C) A concessão, pelo empregador, de intervalos na jornada de trabalho não previstos em lei não representa tempo à disposição da empresa e, conseqüentemente, não deve ser considerada serviço extraordinário.
- (D) A mera incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que não gera direito às horas in itinere.
- (E) A compensação de jornada de trabalho somente é válida se ajustada por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo vedado acordo individual escrito para tal fim.

17. (CESPE\_TRT8\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) À luz da jurisprudência do TST a respeito da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) Ao empregado que labore, habitualmente, por seis horas durante o dia é garantido o direito de gozo de intervalo intrajornada mínimo de uma hora.
- (B) A jornada de trabalho em escala de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso excepcionalmente descrita em norma coletiva é inválida,

devendo ao empregado ser pago adicional de horas extras relativo à décima primeira e à décima segunda hora de trabalho.

(C) O adicional de horas extras devido pelo empregador em virtude da não concessão de intervalo para repouso e alimentação ao empregado possui natureza salarial, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais.

(D) A concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período de intervalo suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal.

(E) Em virtude do poder regulamentar concedido aos sindicatos, cláusula de acordo ou convenção coletiva que determine a supressão do intervalo intrajornada é considerada válida e eficaz.

18. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Maria Marta é empregada do hotel fazenda “Vale das Águas Claras”, hotel este localizado em área urbana. Maria Marta exerce a função de cozinheira e, sendo assim, todo dia se desloca a pé da portaria do hotel até a cozinha que fica no final do terreno. Neste trajeto, Maria Marta demora diariamente cerca de quinze minutos. Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, o tempo necessário ao deslocamento de Maria Marta entre a portaria do hotel e o local de trabalho

(A) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar trinta minutos.

(B) não se considera à disposição do empregador, em nenhuma hipótese.

(C) só será considerado tempo à disposição do empregador se ultrapassar vinte minutos.

(D) considera-se à disposição do empregador uma vez que ultrapassou dez minutos.

(E) considera-se à disposição do empregador em qualquer hipótese.

19. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Simone e Flaviana são empregadas da empresa “MNL Ltda” e possuem jornada de trabalho de oito horas diárias. De acordo com os cartões de ponto das empregadas, ontem, Simone chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quinze minutos além de sua jornada de trabalho. Flaviana, por sua

vez, chegou à empresa cinco minutos adiantada e deixou a empresa quatro minutos após o término da sua jornada de trabalho.

Nestes casos,

(A) apenas Simone terá direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassou a jornada normal de trabalho.

(B) Simone e Flaviana terão direito ao pagamento de horas extraordinárias uma vez que ultrapassaram a jornada normal de trabalho, bem como a variação de jornada legal permitida de cinco minutos diários.

(C) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos diários.

(D) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de quinze minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários.

(E) nenhuma das empregadas terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, uma vez que ambas chegaram na empresa antes do horário de trabalho, iniciando o labor a revelia da empresa empregadora.

20. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) De acordo com o entendimento sumulado do TST, em relação à compensação de jornada é correto afirmar:

(A) O regime compensatório na modalidade "banco de horas" somente pode ser instituído por negociação coletiva.

(B) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

(C) O acordo individual para compensação na modalidade "banco de horas" é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

(D) É válido acordo tácito para compensação de jornada, exceto na modalidade "banco de horas".

(E) A descaracterização do acordo de compensação em razão da prestação de horas extras habituais implica o pagamento em dobro das horas excedentes à jornada normal, inclusive em relação às que tenham sido compensadas.

21. (FCC\_TRT9\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Com fundamento na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e na CF – Constituição Federal, as horas extraordinárias NÃO podem exceder de
- (A) seis e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
  - (B) três e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
  - (C) duas e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 25% superior à hora normal.
  - (D) três e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 25% superior à hora normal.
  - (E) duas e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.

#### **5.4. Intervalos e Descansos**

22. (FCC\_TRT3\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2015) Considerando que um empregado trabalhe sob o regime normal de jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com 1 hora de intervalo para refeição, tendo ele laborado das 13 h até às 22 h de sábado, o primeiro horário em que ele deverá retornar ao local de trabalho será às
- (A) 6 h da manhã de domingo.
  - (B) 10 h da manhã de segunda-feira.
  - (C) 7 h da manhã de domingo.
  - (D) 8 h da manhã de segunda-feira.
  - (E) 9 h da manhã de segunda-feira.
23. (FCC\_TRT3\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2015) Uma empresa, através de acordo coletivo celebrado com o Sindicato, reduziu o intervalo intrajornada para refeição e descanso de seus empregados para 40 minutos. Em relação a esta situação,
- (A) a norma coletiva estabeleceu condições que não implicam ofensa à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, e no caso concreto, o negociado deve ser preservado, pois ele não colide com normas fundamentais e indisponíveis.
  - (B) a redução do intervalo somente teria validade se prevista em convenção coletiva de trabalho, valendo para toda a categoria e não apenas para uma parcela dos trabalhadores.

- (C) a redução do intervalo, assim como o fracionamento do mesmo, são válidos e passíveis de negociação coletiva, tendo em vista que não regulado por norma de ordem pública.
- (D) somente a supressão do intervalo é vedada, sendo que a redução e o fracionamento do mesmo podem ocorrer por meio de negociação coletiva, mas somente para os empregados no setor de transporte coletivo de passageiros.
- (E) a redução é inválida, porque o intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

24. (FCC\_TRT3\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_AVALIADOR FEDERAL\_2015) Em relação ao intervalo intrajornada não remunerado, com base na lei e na jurisprudência uniforme do TST, é INCORRETO afirmar que (A) é o que ocorre dentro da jornada de trabalho para o repouso e alimentação do empregado, devendo ser computado na duração do trabalho.
- (B) quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (C) a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (D) é possível a redução do intervalo de uma hora para repouso e alimentação desde que sejam cumpridos os seguintes requisitos: (i) autorização do Ministério do Trabalho; (ii) existência de refeitórios no local de trabalho; e (iii) os empregados não trabalharem sob o regime de horas extraordinárias.
- (E) não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

25. (FCC\_TRT2\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014) Ariadne, contratada pela empresa Gráfica Luz Ltda., para trabalhar no cargo de auxiliar de serviços gerais, de segunda a sexta-feira, das 8 às 12 horas. Com relação ao intervalo para repouso e alimentação, de acordo com as regras da CLT, Ariadne
- (A) terá direito a 30 minutos de intervalo.
- (B) terá direito a 20 minutos de intervalo.
- (C) terá direito a 15 minutos de intervalo.
- (D) não terá direito ao intervalo.
- (E) terá direito a 1 hora de intervalo.

26. (FCC\_TRT2\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014) Em relação ao intervalo para repouso e alimentação, é correto afirmar:

(A) O empregado que cumpre diariamente jornada extraordinária tem direito a um acréscimo de 15 minutos no seu intervalo.

(B) O intervalo para empregado que cumpre jornada entre 6 e 8 horas diárias é de uma hora.

(C) A não concessão do intervalo pelo empregador, gera ao mesmo a obrigação de remunerar o respectivo período com um acréscimo de no mínimo 20% sobre o valor correspondente.

(D) O cumprimento pelo empregado de jornada de trabalho de 4 horas diárias assegura ao mesmo o direito a um intervalo de 15 minutos.

(E) Esse intervalo não é computado na duração do trabalho.

27. (FCC\_TRT15\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) Emílio é empregado da empresa "BFG Ltda", atuante no ramo de logística, reconhecida no mercado pela eficiência de seu trabalho por 24 horas ininterruptas. Emílio exerce a função de estoquista e trabalha 4 horas diárias.

Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, Emílio

(A) terá direito a 30 minutos de intervalo intrajornada.

(B) terá direito a 15 minutos de intervalo intrajornada.

(C) não terá direito ao intervalo intrajornada.

(D) terá direito a uma hora de intervalo intrajornada, ou seja, o intervalo mínimo legal.

(E) só terá direito ao intervalo intrajornada se exercer suas funções em horário noturno.

28. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Leonardo é empregado rural da fazenda "Aves raras Ltda.", tendo sido contratado em abril de 2008. No ano de 2009, Leonardo começou a usufruir de apenas trinta minutos de intervalo intrajornada.

Neste caso, conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o intervalo intrajornada

(A) não está sendo concedido de acordo com a competente legislação, implicando o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

- (B) não está sendo concedido de acordo com a competente legislação, implicando o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.
- (C) só estará sendo concedido de forma regular se houver norma coletiva autorizando a redução do respectivo intervalo.
- (D) está sendo concedido de forma regular, uma vez que se trata de empregado rural e não urbano.
- (E) não está sendo concedido de acordo com a competente legislação, implicando no pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

29. (FCC\_TRT9\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Em relação ao intervalo para repouso e alimentação, é INCORRETO afirmar:

- (A) O trabalho em horas extras pelos empregados impede a redução do intervalo dos mesmos para período inferior a uma hora.
- (B) Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de no mínimo uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, de no máximo duas horas.
- (C) Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar de quatro horas.
- (D) A não concessão do intervalo para repouso e alimentação implica em mera sanção administrativa, com imposição de multa ao empregador.
- (E) Os intervalos para repouso e alimentação previstos na Consolidação das Leis do Trabalho não serão computados na duração do trabalho.

30. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2013) No que se refere aos períodos de repouso assegurados ao empregado por lei, é INCORRETO afirmar:

- (A) O descanso semanal remunerado terá duração de vinte e quatro horas consecutivas e será concedido aos domingos.
- (B) O trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

- (C) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas.
- (D) Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.
- (E) O descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, é direito dos empregados urbanos, rurais e domésticos.

31. (FCC\_TRT1\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA JUDICIÁRIA\_2013) Em relação ao intervalo para repouso e alimentação é INCORRETO afirmar:

- (A) Em qualquer trabalho que exceda de seis horas, será concedido intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas.
- (B) Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos.
- (C) Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este deverá remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (D) Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este deverá remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo vinte por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- (E) Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

32. (FCC\_TRT1\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) A duração do intervalo para repouso e alimentação é de, no mínimo,

- (A) uma hora e no máximo duas horas, para jornadas de trabalho superiores a seis horas.
- (B) uma hora e no máximo duas horas, para jornadas de trabalho superiores a quatro horas e até seis horas.
- (C) quinze minutos e no máximo uma hora, para jornadas de trabalho superiores a quatro horas e até seis horas.
- (D) quinze minutos para jornadas de até quatro horas.
- (E) uma hora, para qualquer jornada de trabalho.

33. (FCC\_TRT9\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) De acordo com previsão constitucional, o descanso semanal remunerado deve ser concedido

- (A) preferencialmente aos domingos, salvo em semana em que o domingo coincida com feriado.
- (B) alternativamente aos sábados e aos domingos.
- (C) exclusivamente aos domingos.
- (D) preferencialmente aos domingos.
- (E) preferencialmente aos sábados.

34. (FCC\_TRT15\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2013) O cemitério particular PAZ ETERNA, em razão dos horários de enterros e velórios, possui diversos empregados tendo celebrado com cada empregado acordo escrito para aumentar o intervalo para repouso e alimentação de uma hora para uma hora e quarenta e cinco minutos.

Neste caso, os referidos acordos são

- (A) inválidos porque o intervalo intrajornada somente poderá ser estendido mediante Convenção Coletiva de Trabalho.
- (B) válidos porque respeitam a Consolidação das Leis do Trabalho.
- (C) inválidos porque o intervalo intrajornada somente poderá ser estendido por trinta minutos.
- (D) inválidos porque o intervalo intrajornada somente poderá ser estendido por quinze minutos.
- (E) inválidos porque a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal vedam, em qualquer hipótese, o aumento do intervalo intrajornada para prevenção da saúde do trabalhador.

35. (FCC\_TRT24\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Mirto, empregado da empresa "Mais Ltda", possui jornada diária de trabalho de oito horas, com quarenta e cinco minutos de intervalo para descanso e alimentação. Considerando que a redução do horário para descanso e alimentação consta em cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho, esta redução é

- (A) legal, desde que a mencionada Convenção Coletiva de Trabalho tenha cláusula expressa de proibição de renovação.

- (B) legal, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho permite a redução do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva.
- (C) legal, desde que a mencionada Convenção Coletiva de Trabalho tenha vigor pelo prazo máximo de um ano.
- (D) ilegal, tendo em vista que norma coletiva não poderá reduzir o intervalo intrajornada.
- (E) legal, desde que a mencionada Convenção Coletiva de Trabalho tenha vigor pelo prazo máximo de seis meses.

36. (FCC\_TRT23\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

37. (FCC\_TRT14\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) É obrigatória a concessão de um intervalo de 15 minutos para descanso ou alimentação quando o trabalho contínuo ultrapassar

- (A) quatro horas e não exceder seis horas.
- (B) quatro horas e não exceder oito horas.
- (C) seis horas e não exceder oito horas.
- (D) duas horas e não exceder quatro horas.
- (E) duas horas e não exceder seis horas.

38. (FCC\_TRT23\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

39. (FCC\_TRT23\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

40. (FCC\_TRT24\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2011) Mario, professor da universidade X, leciona no período matutino e noturno de segunda-feira a sexta-feira. Assim, ministra aulas das 7:40 às 13:00 horas e das 18:00 às

23:30 horas. Neste caso, a legislação trabalhista, especificamente a Consolidação das Leis do Trabalho,

- (A) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.
- (B) está sendo respeitada, tendo em vista que Mario não leciona no final de semana, não sendo a Universidade obrigada a conceder descanso entre as jornadas de trabalho.
- (C) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 10 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.
- (D) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 9 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.
- (E) não está sendo respeitada, tendo em vista que não há um período mínimo de 15 horas consecutivas para descanso entre as jornadas de trabalho.

41. (FCC\_TRT18\_ANALISTA JUDICIÁRIO\_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS\_2008) Maria, Joana e Diana são empregadas da empresa ÁGUA, atuando as três na função de auxiliar administrativo. Maria possui jornada de trabalho diária de seis horas; Joana possui a jornada de trabalho diária de cinco horas e Diana possui jornada de trabalho diária de quatro horas. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, será obrigatório um intervalo intrajornada de quinze minutos para

- (A) Diana, apenas.
- (B) Maria, Joana e Diana, igualmente.
- (C) Joana e Diana.
- (D) Maria, apenas.
- (E) Maria e Joana.

## 6. Gabaritos



1.	D
2.	A
3.	C
4.	E
5.	A
6.	C
7.	A
8.	E
9.	D
10.	D
11.	E
12.	C
13.	A
14.	D

15.	C
16.	A
17.	C
18.	D
19.	A
20.	A
21.	E
22.	E
23.	E
24.	A
25.	D
26.	E
27.	C
28.	E

29.	D
30.	A
31.	Nula
32.	A
33.	D
34.	B
35.	D
36.	C
37.	A
38.	C
39.	C
40.	A
41.	E

## 7. Conclusão

Bom pessoal,

Estamos finalizando a aula demonstrativa, na qual abordamos parcialmente os assuntos “jornada de trabalho” e “descansos”, que são recorrentes em provas.

Direito do Trabalho é uma matéria de fácil aprendizado, apesar da grande quantidade de regras e exceções, jurisprudência etc.

Esperamos que tenham gostado da aula demonstrativa, tanto em termos de conteúdo quanto de estruturação e linguagem, e esperamos contar com a participação de vocês neste curso.

Grande abraço e bons estudos,

Prof. Mário Pinheiro

Prof. Antonio Daud Jr

## 8. Lista de legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula

Colocaremos este tópico também nas outras aulas (como fiz agora) **no final do arquivo**, para facilitar a vida de quem não achar conveniente imprimi-lo (aí basta verificar onde ele começa e só imprimir a parte da aula que se deseja).

### CLT

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.

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.

§ 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.

§ 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.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o

tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 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. (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

§ 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.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e

Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

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;

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.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Art. 63 - Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65 - No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 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.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

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.

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 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 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

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.

Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias.

Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefoneia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de [seis horas contínuas de trabalho](#) por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que falem à escala organizada.

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, [no máximo](#), de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

Art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

Art. 295 - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Parágrafo único - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação da autoridade de que trata este artigo, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

CLT, art. 501 - Entende-se como **força maior** todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

## TST

### SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- 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.
- 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.
- 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.

### SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

- 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.
- 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".
- III - A mera insuficiência de transporte público **não** enseja o pagamento de horas "in itinere".
- 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.
- 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.

### SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

### SUM-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".

### SUM-229 SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de **sobreaviso** dos **eletricitários** são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

### SUM-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.

### SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias **não** exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

### SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

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 tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

### SUM-428 SOBREAVISO

~~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.~~

SUM-428 SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

SUM-429 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO

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.

SUM 437 - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a

remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

SUM-444 - É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

SUM-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.

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

OJ-SDI1-360 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.

# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



**1** Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



**2** Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



**3** Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



**4** Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



**5** Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



**6** Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



**7** Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



**8** O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.