

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Profa. Graciane Saliba

9. 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)

10. DO SALÁRIO-MÍNIMO: irredutibilidade e garantia

11. DAS FÉRIAS: do direito às férias e da sua duração, da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias

12. DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: conceito e distinções, composição do salário, modalidades de salário, formas e meios de pagamento do salário, 13º salário

13. DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

14. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: das atividades perigosas ou insalubres

15. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

16. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER (da estabilidade da gestante; da licença-maternidade)

9. 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)

- Limitação atual: 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII, 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;

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

- Tempo à disposição do empregador é abrangido na jornada, salvo com as novas hipóteses previstas pela lei 13.467/17:

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

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

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

- Exceção: contrato de trabalho intermitente. Apesar da assinatura da CTPS do empregado, ele é chamado conforme as necessidades do serviço, e recebe apenas pelos dias trabalhados, com as respectivas verbas.

Art. 452-A, CLT.

9.1 JORNADA 12X36

Art. 59-A, CLT

Modificado pela redação da MP 808.

A Reforma Trabalhista (lei 13.467) trouxe que poderia ser estabelecida por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Entretanto, a MP 808 restringiu essa hipótese de feitura por acordo individual escrito somente para as entidades atuantes no setor de saúde, para os demais é necessário acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

9.2 NORMAS ESPECIAIS ESTÃO PREVISTAS PARA ALGUMAS CATEGORIAS:

- bancários (arts. 224 a 226, CLT): jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais.
- Advogado – art. 20, caput e parágrafo 2º, lei 8.906/1994, com adicional de horas extras de 100%.
- empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía (arts. 227 a 231, CLT): jornada de 6 horas diárias e 36 horas semanais.
- operadores cinematográficos (arts. 234 a 235, CLT): jornada de 6 horas diárias, distribuídas em 5 horas consecutivas e um período suplementar de até 1 hora, para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.
- ferroviários (arts. 236 a 247, CLT): sobreaviso e prontidão.
- equipagem das embarcações da Marinha Mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego dos portos e da pesca (arts. 248 a 252, CLT).
- pessoal de frigoríficos (art. 253, CLT): intervalo especial.
- trabalho em minas e subsolo (arts. 293 a 298, CLT): jornada de 6 horas diárias e 36 horas semanais.
- jornalistas profissionais (arts. 303 a 309, CLT): jornada de 5 horas, tanto de dia como à noite, podendo ser elevada para 7 horas, mediante acordo escrito.
- professores (art. 318, CLT): 4 aulas consecutivas e 6 aulas intercaladas, no mesmo estabelecimento de ensino.

- penalidades para infrações ao regime especial (art. 351, CLT).
- trabalho das mulheres (art. 373, 376 e 381, CLT).
- trabalho dos menores (arts. 403 a 405, 411 a 414 e 433, CLT).
- categorias que estão excluídas da proteção de duração de jornada (art. 62, I e II, § único e inciso III, CLT).

9.3 QUANTO AO PERÍODO DO DIA EM QUE É PRESTADA A JORNADA PODE SER:

- **JORNADA DIURNA** – se prestada durante o dia entre 5 e 22 horas, nos centros urbanos (CLT, art. 73, § 2º); para os bancários, entre 7 e 22 horas (CLT, art. 224, § 1º), e nas atividades rurais (art. 7º, Lei n. 5.889/73), na pecuária entre 4 e 20 horas e na lavoura entre 5 e 21 horas.
- **JORNADA NOTURNA** – quando prestada à noite. No centro urbano, entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte ou suas prorrogações (art. 73, §§ 2º e 5º, CLT) de modo que poderá se estender além de 5 horas e a hora noturna é de 52'30" (CLT, art. 73, § 1º), remunerada com adicional de 25% sobre o salário-hora; no caso dos bancários, das 22 horas às 7 horas (CLT, art. 224, § 1º); e no centro rural, na pecuária, das 20 horas de um dia e 4 horas do dia seguinte e na lavoura, das 21 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, sendo que a hora noturna é de 60', remunerada com adicional de 20% sobre o salário-hora.

Art. 73, CLT. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, 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.

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

§ 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.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 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.

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

SÚMULA 60, TST

ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

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. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

SÚMULA 265, TST

ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Obs.: a) adicional de periculosidade compõe a base de cálculo do adicional noturno (OJ 259, SDI 1, TST)

b) atividades petrolíferas: inaplicabilidade da hora reduzida. Súmula 112, TST.

c) escala 12X36: devido quando prorrogada a jornada após as 5:00 h. da manhã. OJ 388, SDI 1, TST.

d) gorjetas: não integra a base de cálculo de adicional noturno. Súmula 354, TST.

e) hora reduzida não exclui o adicional noturno. Súmula 214, STF.

f) prorrogação da jornada no turno diurno. Súmula 60, TST

9.4 REGISTRO DE PONTO, ACORDO DE PRORROGAÇÃO,

A) REGISTRO DE PONTO

- Se a empresa tiver mais de 10 empregados, pode haver a pré-assinalação do período de repouso (art. 74, parágrafo 2º, 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.

§ 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.

- Para o doméstico o art. 13, parágrafo 2º, LC 150 estabelece que não é permitido ocorrer a prenotação do intervalo intrajornada do doméstico que reside no local de trabalho, caso haja fracionamento desse período de descanso em 2 períodos, conforme estabelece o art. 13, parágrafo 1º da LC 150/2015:

Art. 13, LC 150/2015. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

B) EXCEÇÕES PARA REGISTRO DE PONTO:

Art. 62, CLT (empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário, gerentes com cargo de gestão, empregados em regime de teletrabalho).

C) PROVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO:

- a) fica a cargo do trabalhador comprovar;
- b) presunção relativa da veracidade nas declarações do empregado para empresas com mais de 10 empregados, que têm a obrigação do horário de entrada e saída; e cartões de ponto com horário britânico.

Súmula 338, TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

D) VARIAÇÕES NO REGISTRO DE PONTO

- variações não excedentes a cinco minutos, observado o limite de dez minutos não serão descontadas, nem consideradas horas extraordinárias. (art. 58, parágrafo 1º, CLT)

Art. 58, CLT - 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.

- E se ultrapassar de 5 minutos? Será considerada a totalidade como hora extraordinária (Súmula 366, TST)

Súmula 366, TST

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

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).

- A Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, trouxe uma nova previsão, de que não será considerado tempo à disposição do empregados quando exceder a jornada para buscar proteção pessoal, condições climáticas, práticas religiosas, descanso, lazer.

Art. 4º

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

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

E) ACORDO DE PRORROGAÇÃO (para além das 8 horas diárias)

- Para a prestação de horas extraordinárias há necessidade de dois requisitos:

a) um acordo entre empregado e empregador (que pode até ser autorizado por Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho), ou acordo individual.

Obs.: Lei dos Domésticos – LC 150 – estabelece expressamente a possibilidade de celebração de acordo individual escrito de compensação

b) prorrogação máxima de duas horas: limite de 10 horas diárias

- Se houver prestação de horas suplementares sem a observância do acordo escrito, ou ainda, além das duas horas diárias, a empresa será autuada pela fiscalização. Mesmo nesses casos em que há descumprimento desses requisitos formais, o empregador continua obrigado ao pagamento das horas extras trabalhadas.

F) JORNADA INGLESA (prorrogação com compensação) X JORNADA ESPANHOLA (compensação)

- JORNADA INGLESA: compensação dentro da mesma semana, prorroga por algumas horas durante a semana e não labora aos sábados

- JORNADA ESPANHOLA (compensação): sábados alternados para trabalho, trabalha 8 horas em um e no outro não trabalha.

G) FORÇA MAIOR

- Entende-se por força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para cuja realização este não concorreu, direta ou indiretamente.

Ex.: enchentes, incêndio, chuva forte.

- Nestes casos o empregado prestará horas extras independentemente de acordo ou convenção coletiva, porque não há como prever a necessidade do trabalho além do normal.

- Adicional de 50% (A primeira parte do §2º do art. 61 não foi recepcionada pela CF/88. Assim, depois de 1988 todo trabalho extraordinário deve ser remunerado com, pelo menos, 50% a mais que o normal (art. 7º, XVI, da CRFB/88), inclusive o trabalho extraordinário decorrente de força maior).

- NÃO há limitação da jornada

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, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (MODIFICADO PELA LEI 13.467)

§ 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.

- Cabe ressaltar que o adolescente poderá prestar horas extras na hipótese de ocorrência de força maior, acrescidas de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal, limitadas à totalidade de 12 horas (8 horas da jornada normal, acrescidas de 4 horas extras). Para que a prorrogação seja viabilizada, o trabalho do menor deve ser imprescindível ao funcionamento da empresa:

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 acordo 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 força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

H) CONCLUSÃO DE SERVIÇOS INADIÁVEIS OU CUJA INEXECUÇÃO POSSA ACARREAR PREJUÍZOS

- Nesse caso, a inexecução dos serviços acarretará grave prejuízo ao empregador. Ex.: descarregar o caminhão com produtos perecíveis, trabalho que não poderá aguardar o próximo dia. Limitada a 12 horas diárias (8 horas normais e 4 extras), independentemente de ACT ou CCT.

- Não é possível a prorrogação do trabalho do adolescente na hipótese de conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízos à empresa.

9.5 COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

COMPENSAÇÃO: o empregado trabalha além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros (art. 59, parágrafo 2º, CLT)

Ex.: trabalha-se uma hora a mais de segunda a quinta-feira para descansar no sábado (Semana inglesa)

- indevido o adicional de 50%

Art. 7º, CF/88 – 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;

B) Requisitos para compensação:

a) Acordo escrito

b) Observância do limite de 10 horas diárias.

a) Acordo escrito

(Conforme previsto na CF/88, é permitida a compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Tem sido admitido, além da negociação coletiva, o acordo individual escrito, firmado entre empregado e empregador.

Ex.: A nova Lei dos Domésticos (LC 150) estabelece expressamente a possibilidade de celebração de acordo individual escrito de compensação de jornada entre empregado e empregador para que o empregado trabalhe além da jornada normal em alguns dias para descansar em outros.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

b) Observância do limite de 10 horas diárias.

A prestação de trabalho extraordinário acima do limite permitido desconfigura o sistema de compensação. Nesse caso, as horas extraordinárias compensadas, com descanso, serão pagas acrescidas do adicional de 50%.

Súmula 85, TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

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

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

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 Reforma Trabalhista, lei 13.467/2017 agora já permite, esse inciso ficou desatualizado com a reforma trabalhista, mas para banco de horas compensados até 6 meses)

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

C) COMPENSAÇÃO DE JORNADA NA REFORMA TRABALHISTA

LEI 13.467/2017

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do [Contrato de Trabalho](#) sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das [horas extras](#) não compensadas, calculadas sobre o valor da [remuneração](#) na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O [banco de horas](#) de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

D) BANCO DE HORAS

- Conceito: trabalho além da jornada normal com possibilidade de descanso em período de até um ano a contar da prestação dos serviços. Não há, portanto, o pagamento do adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

- Banco de horas pode ser feito por ACT ou CCT, prazo de um ano para compensação. Se for por acordo individual (novidade da Reforma Trabalhista), terá prazo de 6 meses para compensação.

Art. 59, CLT (atualizado pela Lei 13.467/2017). A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de [horas extras](#), em número não excedente de duas, por acordo individual, [convenção coletiva](#) ou [acordo coletivo](#) de trabalho.

§ 1º A [remuneração](#) da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 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. ([Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001](#))

§ 3º Na hipótese de rescisão do [Contrato de Trabalho](#) sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das [horas extras](#) não compensadas, calculadas sobre o valor da [remuneração](#) na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O [banco de horas](#) de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

E) JORNADA 12 X 36

- a utilização da jornada 12 por 36 exigia previsão em CCT ou ACT, pois em algumas semanas são prestadas mais de 44 horas semanais, mas a Reforma Trabalhista, através da lei 13.467/2017 trouxe uma nova previsão:

Art. 59-A, alteração com MP 808.

Necessidade de CCT ou ACT, salvo para as entidades de saúde, que podem utilizar a jornada 12X36 com acordo individual escrito.

F) TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

- Empresas que trabalham 24 horas por dia, todos os dias da semana. Poderá haver alternância de horários dos empregados, que numa semana trabalham num turno, e em outra em outro turno.

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;

- Após a 6ª hora será considerada hora extra. Excepcionalmente, a CF permite que, mediante negociação coletiva (acordo ou convenção), essa jornada seja aumentada.
- TST colocou a possibilidade da jornada em turno ininterrupto ser de 8 horas, sem adicional de hora-extra.

Súmula 423, TST

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

G) HORAS IN ITINERE (horas de percurso)

- HORAS IN ITINERE: tempo despendido entre o local de trabalho e seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho. Essas horas de percurso durante um tempo foram consideradas tempo à disposição do empregador quando o local era de difícil acesso e o local não servido por transporte público, e sim por condução fornecida pelo empregador. Com a reforma trabalhista não será mais considerado tempo à disposição do empregador.

Art. 58, CLT

- 3 momentos de tempo à disposição que se destacam porque a própria CLT flexibiliza o recebimento integral do período:

a) tempo de espera do motorista (art. 235-C, § 8º, CLT)

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

b) prontidão: o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. Nesse caso, o trabalhador não prestará serviços, mas receberá 2/3 do horário normal em razão do tempo à disposição. Poderá permanecer em prontidão por, no máximo, 12 horas.

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.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

(...)

§ 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.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

c) sobreaviso: possibilidade de o empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesse caso, receberá apenas 1/3 da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo, 24 horas.

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.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 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.

(...)

Atenção: A utilização de aparelhos eletrônicos (telefone, celular, pager, bip, etc), por si só, não configura as horas de sobreaviso.

Súmula 428, TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância 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.

EXCEÇÃO: Entretanto, pode configurar horas de sobreaviso se esses instrumentos informatizados:

- I. mantiverem o empregado sob controle do empregador
- II. deixarem o trabalhador conectado e ligado à empresa, como responder à e-mails durante a noite, etc
- III. submeterem o empregado a regime de plantão, podendo ser acionado a qualquer tempo.

9.6 INTERVALOS INTRA E INTERJORNADA

A) INTERVALO INTERJORNADA

- intervalo entre duas jornadas

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.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

- Exceções: intervalo interjornada de jornalistas (art. 308, CLT).

B) INTERVALO INTRAJORNADA

- ocorre durante a jornada de trabalho. É o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, os períodos destinados aos intervalos não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados.

Art. 71, CLT, e 71, parágrafo 2º, CLT

- constituem, em regra, uma suspensão do contrato de trabalho, ou seja, não são remunerados.

- Trabalhadores rurais: intervalo fixado de acordo com as características de cada região do país. Art. 5º, lei 5.889/73.

B.1) TEMPO DESTINADO AO INTERVALO PARA REPOUSO E REFEIÇÃO

a) jornada de até 4 horas: não há previsão em lei de intervalo intrajornada

b) jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas: intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora;

c) jornada que excede 6 horas: mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas. Existe previsão no art. 71 da CLT de intervalo superior a 2 horas, mas haverá necessidade de prévia negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva)

d) intervalos não previstos em lei: serão considerados tempo efetivo à disposição do empregador. Nesse caso, se a empresa conceder intervalo de 15 minutos no período da manhã, e mais 15 minutos no período da tarde, e extrapolar as 8 horas em que o trabalhador está à disposição do empregador, o tempo referente aos intervalos concedidos, 30 minutos, deverá ser remunerado

como hora extraordinária, acrescido do pagamento de adicional, de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. (Súmula 118, TST)

B.2) TEMPO PARA AMAMENTAÇÃO

Lactante, dois intervalos de 30 minutos diários. Art. 396, CLT

C) REDUÇÃO E FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Em regra, é vedada a redução do intervalo para descanso e refeição, cabendo à empresa observar os limites mínimos citados anteriormente (15 minutos e 1 hora), porque são normas ligadas à saúde do trabalhador.

Atenção: Não era possível reduzir os intervalos nem via negociação coletiva, entretanto, com a inserção do negociado sobre o legislado, princípio trazido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), pode haver a redução para até 30 minutos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

- Outra mudança trazida pela Lei 13.467/2017, foi quanto ao não cumprimento do horário integral de intervalo, ou seja, o mínimo de uma hora para trabalhadores que trabalham 8 horas diárias, não há mais o pagamento de todo o intervalo mínimo, apenas o do tempo não concedido:

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.

(...)

§ 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 A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (ALTERADO PELA LEI 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA)

E) INTERVALOS REMUNERADOS

- interrupção do contrato de trabalho
- esses intervalos estão inseridos na jornada de trabalho, como se o empregado estivesse realizando serviços. Esses intervalos são remunerados. Dentre eles pode-se destacar:

a.1) Empregados de Mecanografia: O Art. 72 da CLT dispõe sobre o intervalo do empregado que trabalha com os serviços de mecanografia (os serviços permanentes de calculo, escrituração e datilografia):

O TST entende que o mesmo se aplica aos digitadores, conforme a Súmula 346 do mesmo.

a.2) Empregados de Serviços Frigoríficos: Os empregados dos serviços frigoríficos tem um intervalo disciplinado pelo Art. 253 da CLT.

O TST tem o entendimento que, no caso dos empregados que trabalham em ambiente artificialmente frio, mas que não seja necessariamente câmara, tem direito ao intervalo do Art. 253 da CLT, conforme disposto na Súmula 438 do TST:

Súmula nº 438 do TST

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA.

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não

labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

a.3) **Empregados em Minas de Subsolo:** Os empregados que trabalham em minas de subsolo, tem um intervalo estipulado pelo Art. 298 da CLT.

a.4) **Empregados em serviços de Telefonia e similares:** Os empregados de serviços telefônicos e similares, como radiotelegrafia e radiotelefonia, possuem um intervalo estabelecido no Art. 229 da CLT.

OBS: Por analogia, o mesmo se aplica aos empregados de telemarketing.

I) INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO: art. 396, CLT COM A REFORMA

Art. 396.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

J) DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

- Lei 605/49

- descanso previsto no art. 7º, XV, CF/88, período mínimo de 24 horas, preferencialmente aos domingos.

Art. 7º, CF/88 – 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;

- para ter direito à remuneração durante o descanso semanal remunerado, é necessário o preenchimento de 2 requisitos:

a) frequência ao trabalho, na semana em que ocorrer o descanso (faltas injustificadas que retiram o direito, justificadas não)

b) pontualidade do empregado.

- empregados que não cumprirem os requisitos anteriores perdem o direito apenas à remuneração, mantido o repouso/descanso.

- quanto à possibilidade de trabalho aos domingos, deve-se ressaltar a diferença entre a previsão legal para o empregado do comércio em geral e os demais empregados. As atividades de comércio em geral tem autorização legal para funcionar no domingo, desde que:

a) observada a legislação municipal

b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período de 3 semanas, com o domingo (período pode ser modificado por ACT ou CCT)

- quanto aos demais empregados, vigora o entendimento previsto na Portaria do MTE 471/66 que prevê:

- a) a necessidade de autorização individualizada do MT para se realizar trabalho aos domingos
- b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 7 semanas, com o domingo

- para que haja trabalho em feriados tem que haver previsão em CCT ou ACT

K) TRABALHO NO DESCANSO SEMANAL

- se houver folga compensatória, não há pagamento de qualquer indenização.
- se não concedido descanso em outro dia, ou se concedido após o 7º dia consecutivo de trabalho, há pagamento em dobro (Súmula 146, TST)

Súmula 146, TST

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Questões

1) (AOC/2004/TRT9) Assinale a alternativa incorreta:

- a) não são remunerados os intervalos de 1 a 2 horas em jornadas contínuas superiores a seis horas e o de 15 minutos em jornadas contínuas superiores a quatro horas
- b) são computados como tempo à disposição do empregador os intervalos de 1 a 2 horas em jornadas contínuas superiores a seis horas e o de 15 minutos em jornadas contínuas superiores a quatro horas
- c) são remunerados os intervalos concedidos pelo empregador e não previstos em lei
- d) o descanso semanal remunerado define-se como o lapso de 24 horas consecutivas entre as semanas, sendo ilícita a concessão a cada oito dias de trabalho
- e) ao empregado que sem motivo justificado não trabalha toda a semana anterior, nem cumpre integralmente o seu horário de trabalho, não é devida a remuneração do repouso semanal

Gabarito: B

2) (AOC/2004/TRT9/Juiz) Assinale a alternativa correta, considerando a assertiva que segue: Em relação ao serviço ferroviário, considera-se de "sobreaviso":

- a) o empregado efetivo, que permanecer na empresa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço
- b) o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço
- c) o empregado efetivo que não pode se ausentar do local de trabalho pelo período de 24 (vinte e quatro) horas
- d) o empregado efetivo que não pode se ausentar do local de trabalho pelo período de 36 (trinta e seis) horas
- e) o empregado efetivo que não pode se ausentar do local de trabalho pelo período de 48 (quarenta e oito) horas

Gabarito:

3) (AOCP/2004/TRT9/Juiz) Quanto à escala de "sobreviço" e "prontidão", respectivamente, em relação ao serviço ferroviário, é correto afirmar que:

- a) será, no máximo, de 24 (vinte e quatro) e de 12 (doze) horas
- b) será, no máximo, de 12 (doze) e de 6 (seis) horas
- c) será, no máximo de 36 (trinta e seis) e de 8 (oito) horas
- d) será, no máximo, de 48 (quarenta e oito) e de 24 (vinte e quatro) horas
- e) será, no máximo, de 18 (dezoito) e de 16 (dezesesseis) horas

Gabarito:

4) (FCC/TRT-24/2017) Os intervalos intrajornadas são períodos de descanso regularmente concedidos durante a jornada de trabalho, em que o empregado deixa de trabalhar e de estar à disposição do empregador. Com relação aos períodos de descanso, a legislação vigente estabelece:

- a) Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, em qualquer caso, não poderá exceder de duas horas.
- b) Todos os intervalos de descanso serão computados na duração do trabalho.
- c) Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 minutos deduzidos da duração normal de trabalho.
- d) Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, incluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso, e o tempo de espera.
- e) Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e 20 minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 40 minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Gabarito: D, mas cuidado, a banca preferiu anular porque há sentido dúbio.

Atenção para a alteração trazida pela lei 13.467/2017.

Art. 71 (...)§ 4º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Art. 235, parágrafo 4º, CLT!

5) (AOCP/2004/TRT9/Juiz) Analise a proposição a seguir e assinale a alternativa correta:

Em relação aos empregados que trabalham no interior de câmaras frias, prescreve a CLT:

- a) será assegurado um intervalo de dez minutos a cada noventa minutos trabalhados
- b) será assegurado um período de vinte minutos de repouso depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, computando-se esse intervalo como de trabalho efetivo
- c) será assegurado um período de vinte minutos de repouso depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, não se computando esse intervalo como de trabalho efetivo

- d) será assegurado um intervalo de quinze minutos a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo
- e) não há previsão de intervalo intrajornada além daqueles previstos para os demais empregados que não trabalham no interior de câmaras

Gabarito: