

AULA 08-10 – JORNADA DE TRABALHO

JORNADA NORMAL, HORAS SUPLEMENTARES, PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO TRABALHO NOTURNO

1) DISTINÇÕES RELEVANTES

1.1) Duração do trabalho

Na lição do Prof. Maurício Godinho: “Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (...) A expressão duração do trabalho é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício”.

Encontra-se regulada nos artigos 57 a 75 da CLT, em capítulo próprio.

1.2) Jornada de trabalho

Para Maurício Godinho “jornada de trabalho é a expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato”.

Abrange o tempo efetivamente trabalhado, o tempo a disposição, bem como os intervalos remunerados.

1.3) Horário de trabalho

O horário de trabalho diz respeito ao lapso temporal existente entre o início e final de cada jornada de trabalho e, na forma do art. 74 da CLT, deve ser afixado em local visível, no âmbito do estabelecimento.

2) COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2.1) Critérios básicos de fixação da jornada

A) Tempo efetivamente trabalhado

Tal critério considera como componente da jornada apenas o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, desprezando qualquer outro período. O art. 4º da CLT afasta tal critério como regra geral, entretanto, importa salientar que o empregado cujo salário seja fixado por peça ou tarefa muito se aproxima do critério em estudo.

B) Tempo a disposição

Este critério despreza a efetiva prestação dos serviços, admitindo como jornada o tempo a disposição do empregador no centro de trabalho (como leciona Maurício Godinho Delgado: “a expressão centro de trabalho não traduz, necessariamente, a idéia de local de trabalho. Embora normalmente coincidam, na prática, os dois conceitos com o lugar em que se presta o serviço, pode haver, entretanto, significativa diferença entre eles. É o que se passa em uma mina de subsolo, em que o centro de trabalho se situa na sede da mina, onde se apresentam os trabalhadores diariamente, ao passo que o local de trabalho localiza-se, às vezes, a larga distância, no fundo da própria mina”).

Este é o critério escolhido pelo art. 4º da CLT.

C) Tempo de deslocamento

Este é o critério mais amplo dos três, admitindo como parte integrante da jornada dos empregado o tempo despendido no deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência.

Importa destacar que este critério foi utilizado no tocante ao acidente de trabalho, na forma do art. 21, IV, “d” da Lei 8.213/91. Entretanto, não constitui regra geral para o Direito Material do trabalho, excepcionado o art. 58, parágrafo 2º da CLT.

2.2) Horas in itinere

O instituto jurídico em questão encontra-se regulado no art. 58, parágrafo 2º da CLT, segundo o qual, nas palavras de Maurício Godinho: “considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado em condução fornecida pelo empregador”.

São requisitos para que o tempo seja computado na jornada:

1. condução fornecida pelo empregador (pouco importando se há ou não cobrança pelo serviço, na forma da Súmula 320 do TST, bem como se há contratação de empresa privada para o serviço ou se existe terceirização);
2. Local de difícil acesso **OU** não servido por transporte regular público (a expressão “regular” não consta da lei, mas tão somente da Súmula 90 do TST).

Polêmicas:

1. Presunções relativas quanto o acesso urbano e rural
2. Insuficiência do transporte público (Súmula 324)
3. Incompatibilidade de horários (Nova Súmula 90)
4. Trajeto parcial (Súmula 325)

2.3) Critérios especiais de fixação da jornada

A) Tempo de prontidão

Relativo aos ferroviários, encontra sua previsão legal no art. 244, parágrafo 3º da CLT.

B) Tempo de sobreaviso

Relativo aos ferroviários, encontra sua previsão legal no art. 244, parágrafo 2º da CLT.

Diante desta disposição legal, os empregados das demais categorias buscaram uma interpretação analógica do instituto para o uso de BIPs e telefones celulares, o que não é pacífico na doutrina ou jurisprudência, devido à mobilidade do empregado moderno. No sentido de que o tempo não deve ser integrado à jornada do empregado, merece leitura a OJ 49 da SDI1 do TST. Por fim, importa destacar que atendido o chamado, passa o empregado a estar a disposição do empregador, prestando serviços (que podem ser extraordinários ou não).

C) Tempo residual a disposição

Deve ser analisada, ainda, a disposição contida no art. 58, parágrafo 1º da CLT, acerca dos minutos que precedem e sucedem a jornada de trabalho. Segundo o referido dispositivo legal, não serão descontadas nem computadas como extras as variações no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, limitadas a 10 minutos diários.

Assim, em cada marcação, o limite é de 5 minutos e, por dia de trabalho, o limite é de 10 minutos.

A nova súmula 366 determina que quando excedido qualquer dos limites, o tempo será integralmente pago pelo empregador, em que pese o entendimento contrário do Prof. Godinho, para quem o empregador deveria pagar apenas aquilo que exceder o limite legal.

Para alguns, é discutível a constitucionalidade de tal dispositivo, sob o fundamento de que amplia a jornada constitucionalmente assegurada.

3) Natureza das normas relativas à jornada

Como leciona Maurício Godinho: “As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas”.

4) Transação e flexibilização da jornada

1. Critério geral: art. 468, CLT;
2. Interesse extracontratual do empregado (acordo bilateral – ônus do empregador);
3. Alteração do turno noturno para o diurno (Súmula 265)
4. É válida a redução da jornada e, conseqüentemente do salário, pela via da negociação coletiva;
5. Redução de horas, sem redução de salário é válida, por ser mais benéfica, ainda que sem a negociação coletiva;
6. O aumento da jornada para além do limite constitucional é inviável, ainda que por negociação coletiva, como regra geral (admite-se a compensação de jornada).
7. Nos turnos ininterruptos de revezamento, a negociação coletiva pode ampliar a jornada diária para 8 horas;
8. Especificidade das jornadas de 12x36 e 24x72, em que a jornada diária é superior à constitucional, bem como a semanal, em alguns casos, supera as 44 horas (aceitas em virtude da manutenção mensal da jornada de 220 horas, incluídos o repouso semanal);

5) Compensação de jornada

(Art. 59 da CLT)

5.1) Título jurídico autorizador

Para iniciar a discussão, deve-se verificar a possibilidade jurídica de pactuação da compensação de jornada por:

1. Acordo individual tácito
2. Acordo individual expresso e escrito
3. Negociação coletiva

Acerca da discussão, ver a nova Súmula 85 do TST.

Para o Prof. Godinho, apenas por negociação coletiva o acordo de compensação poderá exceder ao limite mensal da jornada (220 hs). Assim, para a pactuação do banco de horas anual, inserido pela Lei 9.601, crê o autor ser indispensável a negociação coletiva.

Para a Jurisprudência, na forma da Súmula 85 do TST, parece não haver distinção quanto à possibilidade de pactuação por acordo individual do banco de horas anual.

Trabalho do menor: art. 413 (instrumento coletivo)

5.2) Parâmetro temporal máximo

Considerando a nova redação do art. 59 da CLT, é admitida a compensação anual.

Godinho defende a inconstitucionalidade da compensação anual, pelos danos que possam ser causados à saúde do empregado e ao direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Trabalho do menor: art. 413 (limite semanal), com descanso de 15 minutos antes do início da prorrogação (413, parágrafo único c/c 384, CLT)

5.3) Banco de horas

1. Limite para compensação: 10 horas diárias;
2. Rescisão do contrato: pagamento como horas extraordinárias;
3. Frustração do instituto: pagamento como horas extraordinárias;
4. Compensação em entidades de direito público (é impossível a pactuação coletiva) que contratam empregados regidos pela CLT.

5.4) Restrições ao regime de compensação de jornada

1. Menores (arts. 413 e 384, CLT);
2. Atividades insalubres (art. 60, CLT): ACT/CCT dispensam a inspeção prévia, na forma da Súmula 349 do TST;
3. Mulheres: não mais existe qualquer restrição;
4. Pagamento apenas do adicional nos acordos tácitos (Súmula 85 do TST). Para Godinho este enunciado não se aplica do banco de horas anual, devendo ser pagas as horas e o adicional neste caso.

6) MODALIDADES DE JORNADA

6.1) Jornadas controladas

São aquelas em que a prestação do serviço está submetida a efetivo controle do empregador, motivo pelo qual o labor além do limite pactuado dá ensejo ao pagamento de horas extraordinárias.

Para o Direito do Trabalho, presumem-se controladas todas as jornadas de trabalho.

O controle da jornada através de registro manual, mecânico ou eletrônico é exigido dos empregadores que possuam em seu estabelecimento mais de 10 empregados, na forma do art. 74, parágrafo 2º da CLT.

Polêmica: empregador que não junta o registro de jornada do empregado à defesa. Para a maioria, o efeito da confissão ficta ocorrerá apenas quando o Juiz determinar a juntada, nos termos do art. 359 do CPC. Ver nova Súmula 338 do TST.

6.2) Jornadas não controladas

São aquelas em que o serviço prestado pelo obreiro não é submetido a fiscalização e controle do empregador, que, portanto, não pode aferir a efetiva duração do trabalho. Os empregados cuja jornada não é controlada, como regra geral, não fazem jus ao pagamento das horas extraordinárias, na forma do art. 62 da CLT.

Segundo lição do Prof. Godinho, existe apenas presunção de que os empregados citados no art. 62 não tenham efetivo controle de sua jornada, motivo pelo qual comprovado o controle, fazem eles jus ao pagamento das horas extras.

6.3) Jornada não legalmente tipificada

É o caso do empregado doméstico, que não possui jornada de trabalho disposta em lei, não fazendo jus ao recebimento de horas extraordinárias.

7) JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

Encontra-se prevista no art. 7º, XIII da CR/88, sendo de 8 h/diárias, de 44 h/semanais e 220 h/mensais.

8) TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Por força da Constituição (art. 7º, XIV) é de 6 h/diárias e 36 h/semanais a jornada dos empregados em turnos ininterruptos de revezamento, admitida a ampliação da jornada para o modelo padrão, através de instrumentos de negociação coletiva.

Segundo lição de Maurício Godinho: “enquadra-se no tipo legal em exame o sistema de trabalho que coloque o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena ou mês, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as 24 horas integrantes da composição dia/noite.”

Convém salientar que:

1. não importa que a empresa paralise total ou parcialmente suas atividades durante determinado período para a configuração dos turnos ininterruptos de revezamento; (S. 360, TST)
2. a concessão de intervalo intrajornada, além de obrigatório, não desconfigura o regime de turnos ininterruptos de revezamento (S. 360, TST e 675, STF);

Quando o empregador submeter tais empregados a jornada de 8 h/d (44 h/s) serão devidas 2 HE diárias (HN + adicional), pois o salário percebido pelo empregado, nesta situação, será compreendido como equivalente ao labor de 6 h/d (36 h/s).

9) JORNADA EXTRAORDINÁRIA

9.1) Jornada extraordinária x jornada suplementar

Embora as expressões sejam usadas como sinônimas, o Prof. Godinho as distingue da seguinte forma:

1. **extraordinária:** aquela prorrogação verdadeiramente excepcional, como ocorre nas hipóteses de força maior, serviços inadiáveis e para reposição de paralisações.
2. **suplementar:** aquela prorrogação ordinária ou comum, decorrente de acordo de prorrogação ou de compensação de jornada.

9.2) Formas de prorrogação de jornada

A) Acordo de prorrogação de horas

1. Realizado entre as partes, por escrito ou por ACT/CCT em que fica autorizada a realização de horas-extras pelo empregado, até o máximo de duas por dia.
2. Não pode o empregador obrigar o empregado a prestar horas-extras sem motivo, quando não existe o acordo.
3. Em atividades insalubres o acordo, ainda que coletivo, dependeria de autorização prévia do MTb, na forma do art. 60 CLT, bem como da Súmula 349 do TST que apenas dispensa a autorização quando se tratar de compensação pactuada por instrumento coletivo;

B) Acordo de compensação de jornada

1. Pressupõe a existência de ACT/CCT ou acordo individual escrito, passando o empregado a não receber adicional de horas-extras, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, em 01 ano, a soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias;
2. na rescisão, o empregado recebe as horas não compensadas como extras, com cálculo da data do término do contrato;

3. se o acordo for verbal ou tácito, ou seja, se o empregado compensar as horas trabalhadas, receberá apenas o adicional;
4. Ver os detalhes em tópico anterior, no qual o tema já foi explorado;

C) Prorrogação para atender à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução acarrete prejuízo manifesto

1. autorizada pelo art. 61 da CLT e exigida do empregado, sem a sua anuência, por ato unilateral do empregador;
2. está limitada a prorrogação a 12 horas diárias de trabalho;
3. precisa comunicar ao MTb em no máximo 10 dias;

D) Prorrogação para reposição de paralisações ocorridas devido a acidentes ou força maior

1. pode exigir até 02 horas extras por dia, durante até 45 dias no ano, por ato unilateral, de forma a recuperar o tempo perdido;
2. É necessária prévia autorização do MTb;

E) Prorrogação durante a ocorrência de motivo de força maior

1. Força maior (art. 501, CLT)
2. ato unilateral do empregador
3. necessidade do trabalho durante a ocorrência de força maior, não havendo limite para a prorrogação e com adicional mínimo de 50%;
4. Não há limite de horas para tal prorrogação;

5. precisa comunicar ao MTb em no máximo 10 dias e, havendo menores, em 48 horas contadas da ocorrência da sobrejornada;

9.3) Trabalho extraordinário do menor

1. Menores apenas poderão prestar serviços extraordinários em caso de força maior ou de compensação semanal, pactuada por instrumento coletivo;
2. No caso de força maior, a prorrogação apenas é admitida caso seu trabalho seja imprescindível ao estabelecimento (art. 413, CLT) e está limitada a 4 horas extras diárias;

9.4) Efeitos da jornada extraordinária

O labor extraordinário, excetuada a hipótese de compensação, implica no pagamento da hora normal, acrescida do adicional mínimo de 50%, na forma do art. 7º, XVI da CR/88.

Quando recebidas habitualmente, as horas extras integram o salário para todos os fins, produzindo reflexos em verbas trabalhistas e parcelas previdenciárias.

Podem ser suprimidas, por se tratar de salário condição (Súmula 291 do TST).

Base de cálculo: Súmula 264 do TST.

10) TRABALHO A TEMPO PARCIAL

10.1) Tipificação

Na forma do art. 58-A da CLT é aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Merece destaque o fato de que caso exista previsão de jornada especial inferior ou igual a 25 horas semanais não se aplicam as regras deste instituto,

como no caso dos jornalistas profissionais, cuja jornada diária máxima é de 5 horas semanais.

O parâmetro diário é irrelevante para a ocorrência desta modalidade de labor, importando apenas o limite de 25 horas semanais.

10.2) Efeitos

1. Proporcionalidade salarial (art. 58-A, parágrafo 1º da CLT);
2. Férias anuais diferenciadas (tabela do art. 130-A da CLT, redução pela metade do período de férias quando houver mais de 7 faltas injustificadas do empregado e vedação ao abono pecuniário do art. 143, parágrafo 3º da CLT);
3. Vedação ao labor extraordinário (art. 59, parágrafo 4º da CLT).

10.3) Alteração para o regime de tempo parcial

Os empregados já contratados podem optar pela redução de sua jornada e salário, tornando-se empregados por tempo parcial. A opção em questão deve ser feita perante a empresa, desde que exista previsão e forma em instrumento de negociação coletiva.

Exceção: interesse extracontratual do empregado, sendo ônus do empregador provar tal fato.

11) JORNADA NOTURNA

11.1) Parâmetros legais e efeitos jurídicos (art. 7º, IX da CR/88)

A) URBANO

1. adicional de 20%;

2. hora ficta noturna de 52'30" (trabalha 7 horas valendo como 8);
3. devido das 22:00 às 05:00;

B) RURAL

1. adicional de 25%;
2. hora noturna normal;
3. **agricultura** das 21:00 às 05:00 horas;
4. **pecuária** das 20:00 às 04:00 horas;

C) OBSERVAÇÕES

1. O trabalho noturno na área petrolífera e conexa, disciplinado pela lei 5.811/72, não prevê hora ficta noturna, percebendo o empregado apenas o adicional de 20% sobre o valor da hora normal;
2. Nos turnos ininterruptos de revezamento, incide a hora ficta noturna e o adicional (S. 213, STF);
3. O trabalho noturno que decorra da natureza da atividade da empresa dá direito ao pagamento do adicional e à hora ficta, sendo inconstitucional a disposição contida no art. 73, parágrafo 3º da CLT.

11.2) Restrições ao trabalho noturno

1. Menores não podem trabalhar em horário noturno;
2. Bancários, como regra geral, não podem prestar serviço noturno, na forma do art. 224, parágrafo 1º da CLT. Exceções: no parágrafo 2º do artigo em questão (cargo de confiança com gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo), no art. 1º caput (compensação de cheques ou computação

eletrônica) e parágrafo 4º (autorização do Ministro do Trabalho) do Decreto Lei 546/69;

INTERVALOS OU PERÍODOS DE DESCANSO E DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

1) Repousos intrajornada não computados na jornada de trabalho

1.1) Trabalhador Urbano

- **trabalho contínuo excedente de seis horas diárias**: intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora e, salvo acordo escrito ou acordo ou convenção coletiva, não excedente de duas horas;

- **trabalho contínuo excedente de quatro horas diárias e até o limite de seis horas**: intervalo de 15 minutos.

Estes dois intervalos **não são computáveis na duração do trabalho**, ou seja, se o empregado trabalha, por exemplo, das oito ao meio dia (quatro horas) e tem uma hora de intervalo para descanso e alimentação (de 12:00 às 13:00h), deve voltar e trabalhar mais quatro horas (de 14:00 às 18:00h).

O limite de uma hora poderá ser reduzido na seguinte hipótese: **Art. 71 - §3º**“O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, 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.”

Recentemente foi acrescentado o **parágrafo 4º ao art. 71 da CLT**, determinando que: “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 cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Antes desse parágrafo, a não-concessão do intervalo impunha somente o pagamento de multa administrativa pelo empregador.

1.2) Trabalhador Rural

Quanto aos rurícolas, há pequena diferença (Lei 5889/73):

a) *“em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas será obrigatória a concessão de um intervalo para o repouso e alimentação, observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração de trabalho” (art. 5º);* o art. 5º, § 1º., do Decreto nº 73.626/74 preconiza que tal intervalo deverá ser de no mínimo uma hora.

b) *“nos serviços caracteristicamente intermitentes, não serão computados como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução de tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social” (art. 6º).*

2) Repousos intrajornada computados na jornada de trabalho

Por outro lado, existem descansos **computáveis na jornada de trabalho** e devidos a empregados que trabalhem em condições especiais:

- **serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo):** a cada 90 min de trabalho efetivo, é devido o descanso de 10 min (art. 72 da CLT);

O recente Enunciado 346 do TST estendeu a aplicação deste artigo 72 aos digitadores, analogicamente. Há, contudo, na NR 17 um dispositivo determinando que o intervalo para os que fazem entrada de dados no computador é de 10min a cada 50min.

- **serviços de telefonia, radiotelefonia e radio-telegrafia:** intervalo de descanso de 20min por três horas trabalhadas (art. 229/CLT);

- **serviços nas minas e em subsolo:** período de descanso de 15 min a cada três horas de trabalho (art.298/CLT);

- **mulher, em fase de amamentação** (até seis meses de idade do filho): dois períodos diários de 30 min (art. 396/CLT);

- **mulher e menor, após a jornada normal e antes do início do labor em sobrejornada:** intervalo de quinze minutos;

Deve-se dizer, ainda, que se o empregador conceder outros intervalos além dos previstos em lei (mais 15min para lanche, por exemplo, além da 1h para repouso e alimentação), constituem tempo de serviço e devem ser remunerados como hora extra se ampliarem a jornada de trabalho (Enunciado 118 do TST).

3) Repouso interjornada:

É devido o intervalo de no mínimo onze horas entre duas jornadas diárias de trabalho (art.66/CLT), inclusive para os empregados rurais.

4) Repouso semanal remunerado (hebdomadário) e em feriados:

O repouso semanal remunerado (abrangendo também os feriados civis e religiosos) é disciplinado pela Constituição de 1988 (art. 7º, inciso XV), pela Lei 605/49 e pelos artigos 61 a 70 da CLT, parcialmente revogados.

Quanto à **incidência**, a referida Lei 605/49 é expressa no sentido de que **todo empregado** a ele faz jus, inclusive o doméstico, o rurícola e o empregado a domicílio.

O repouso é de 24 horas consecutivas, entre duas jornadas semanais do obreiro, a ser concedido preferencialmente aos domingos, sem prejuízo do salário.

Ressalte-se que este descanso de 24 horas consecutivas não afasta a incidência do anterior, de onze horas consecutivas entre duas jornadas diárias. Assim, o empregado deverá gozar na verdade 35 horas de descanso, somados os dois intervalos.

É possível que o descanso hebdomadário seja gozado em outro dia da semana, desde que a empresa seja autorizada a funcionar no domingo. Esta autorização pode ser de duas formas diversas:

1. **permanente:** por exigências técnicas (quando a continuidade do trabalho resultar do interesse público ou das condições peculiares às atividades da empresa ou do local), a serem especificadas por Decreto do Poder Executivo ou Portaria do Ministério do Trabalho; as empresas de transporte coletivo e os hotéis são exemplos.
2. **transitória:** em caso de força maior, quando será necessária a comunicação ao Ministério do Trabalho nos dez dias posteriores, e na hipótese de serviços inadiáveis ou cuja inexecução cause manifesto prejuízo ao empregador: aqui, há necessidade de autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual não excederá de 60 dias por ano; nas duas hipóteses, se não for concedida folga compensatória, o empregado fará jus ao pagamento do dia trabalhado, em dobro.

No caso de autorização permanente, é indispensável que a empresa faça **escalas de revezamento**, obedecendo a alguns requisitos:

1. deve conceder o descanso em outro dia da semana;
2. a escala deve constar de um quadro de aviso para possibilitar a fiscalização do Ministério do Trabalho;
3. somente abrangerá os empregados que trabalhem exatamente na atividade onde é necessária a continuidade dos serviços (numa empresa de transporte coletivo, por exemplo, a princípio somente os motoristas deverão trabalhar aos domingos, mas não os datilógrafos, as secretárias, etc.);

4. a escala deve ser feita de forma que a cada sete semanas o descanso coincida com o domingo.

Todas essas normas valem para os empregados, de forma genérica.

Entretanto, quanto aos empregados do comércio varejista em geral, está em vigor a Medida Provisória nº 1698-51, de 27.11.98, preconizando o seguinte:

“Art. 6º Fica autorizado, a partir de 09 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observando o art. 30, inciso I, da Constituição. Parágrafo único - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva”.

Para que, todavia, seja efetivamente **remunerado** o descanso semanal, é necessário o preenchimento de dois requisitos, a saber:

1. **assiduidade ou frequência:** o empregado não pode ter faltado injustificadamente um dia sequer na semana anterior;
2. **pontualidade:** deve chegar no horário todos os dias da semana anterior ou justificar o atraso.

Se faltar um só dia ou chegar atrasado **e a falta for injustificada**, perderá o direito **não ao descanso**, que continuará a gozar, mas sim **à remuneração daquele dia** (o empregador poderá descontar o dia da falta e também o dia de descanso, que em princípio seria remunerado).

No que tange à **remuneração** do repouso semanal, a Lei 605 (art. 7º) fixa critérios objetivos para o cálculo: salário calculado por dia, semana, quinzena ou mês, a remuneração corresponderá ao valor de um dia (computadas as horas extras habituais); se o salário for pago por hora, a remuneração do descanso equivale a uma jornada diária normal, acrescida das horas extras habituais; se o salário for pago por peça ou tarefa, a remuneração será o quociente da divisão do salário semanal da tarefa ou peças pelos dias de

serviços prestados na semana; por fim, se o trabalho for em domicílio, a remuneração do repouso será o quociente da divisão por seis da importância total da produção semanal.

Observe-se que os empregados mensalistas e quinzenalistas (cujos salários são calculados à base de 30 ou 15 diárias) já têm incluída no salário a remuneração do repouso semanal e dos feriados. Na verdade, todo cálculo salarial que considere o total da jornada mensal ou quinzenal já estará computando, automaticamente, o repouso.

No que diz respeito aos **feriados civis e religiosos**, também nesses dias é devido o descanso remunerado. Se houver trabalho sem compensação em outro dia na semana, haverá pagamento também em dobro.

A lei federal declara como feriados civis: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro; autoriza também a criação de um feriado civil pelos Estados (Lei nº 9.093/95).

Quanto aos feriados religiosos, são determinados por lei municipal, entre eles incluídos a sexta-feira da paixão e o dia 12 de outubro.

Se o feriado coincidir com domingo, obviamente o empregado terá um único dia de descanso.

Finalmente, é importante o disposto no Enunciado 146 do TST, segundo o qual, “o trabalho realizado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Deve-se atentar para o fato de que não se trata de pagamento de serviço extraordinário, mas sim de **remuneração dobrada do dia trabalhado e não compensado**.

As regras concernentes aos requisitos para percepção da remuneração do descanso semanal e à sua forma de cálculo valem também para os feriados.

ESPECIFICIDADES DO EMPREGADO RURAL

- **Adicional noturno:** para os empregados urbanos, é considerado noturno o trabalho compreendido entre 22h às 5h, quando a hora será contada como sendo de 52 min e 30s (hora reduzida) e adicional será de 20%.

Para os rurícolas, há uma diferença: na atividade pecuária, será considerado noturno o trabalho realizado de 20h às 4h e para a atividade agrícola, de 21h às 5h. A hora será normal, de 60 min, e o adicional será de 25%.

- **Descontos por reparação de dano:** quando um empregado urbano causa dano ao seu patrão, este poderá descontar do salário obreiro o valor do prejuízo causado dolosamente em qualquer hipótese, mas se houver apenas culpa do empregado, o desconto só será possível se existir previsão expressa no contrato de trabalho.

Já para o empregado rural não há previsão de desconto e, para a maioria da doutrina, é inviável qualquer desconto relativo a eventuais danos, ainda que dolosos.

- **Descontos para alimentação e moradia:** só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% pela ocupação de moradia;

b) até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta;

Para o empregado urbano os percentuais máximos que podem ser descontados do seu salário contratual são:

a) até 25% pela ocupação de habitação;

b) até 20% pelo fornecimento de alimentação.

- **Intervalo intrajornada:** no meio rural: “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 e alimentação, observados os usos e costumes da região”.

- **Redução na jornada durante o aviso prévio dado pelo empregador:** No meio rural: 1 dia por semana; No meio urbano: 2 horas por dia ou 7 dias corridos, a critério do empregado.

- **Grupo econômico:**

Rural: não exige a relação de subordinação entre uma empresa principal e as demais integrantes, podendo estar todas as empresas em condições de igualdade.

Urbano: Exige a existência de uma empresa principal que controle e dirija as demais, nada obstante as considerações já feitas quando o estudo deste tema.

- **Serviços intermitentes:**

Só existem no meio rural, caracterizando-se pela execução de tarefa em duas ou mais etapas diárias, com intervalo mínimo de 5 horas entre estas e anotação expressa na CTPS, hipótese em que tal intervalo não será considerado tempo de efetivo serviço/jornada de trabalho.

- **Salário “*in natura*”:** Segundo o § 5º ao art.8º da Lei nº 5.889/73: “A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória do respectivo sindicato de trabalhadores rurais”.