

Conceito: a jornada normal de trabalho será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, excetuadas as horas extras; nos termos da CF, art. 7º, XIII, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 semanais; no caso de empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada deverá ser de 6 horas, no caso de turnos que se sucedem, substituindo-se sempre no mesmo ponto de trabalho, salvo negociação coletiva.

Redução legal da jornada: poderá ser feita pelas partes, de comum acordo, por convenção coletiva e pela lei.

Classificação da jornada de trabalho: 1) quanto à duração: é ordinária ou normal (que se desenvolve dentro dos limites estabelecidos pelas normas jurídicas); é extraordinária ou suplementar (que ultrapassam os limites normais); limitada (quando há termo final para sua prestação); ilimitada (quando a lei não fixa um termo final); contínua (quando corrida, sem intervalos); descontínua (se tem intervalos); intermitente (quando com sucessivas paralisações); 2) quanto ao período: diurna (entre 5 e 22 horas); noturna (entre 22 horas de um dia e 5 do outro); mista (quando transcorre tanto no período diurno como noturno); em revezamento (semanal ou quinzenal, quando num período há trabalho de dia, em outro à noite); 3) quanto à condição pessoal do trabalhador: será jornada de mulheres, de homens, de menores, de adultos; 4) quanto à profissão: há jornada geral, de todo empregado, e jornadas especiais para ferroviários, médicos, telefonistas, etc.; 5) quanto à remuneração: a jornada é com ou sem acréscimo salarial; 6) quanto à rigidez do horário: há jornadas inflexíveis e flexíveis; estas últimas não são previstas pela lei brasileira; porém a lei não impede que sejam praticadas; são jornadas nas quais os empregados não tem horário fixo para iniciar ou terminar o trabalho.

horas extras: horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho.

Conceito: significa, em primeiro lugar, o ajuste de vontade entre empregado e empregador, tendo por fim legitimar a prorrogação da jornada normal; em segundo lugar, significa, o documento escrito no qual se materializa a vontade das partes, para o fim acima mencionado.

Forma: a forma jurídica do acordo é escrita, e se individual basta um documento assinado pelo empregado expressando a sua concordância em fazer horas extras; em se tratando de ajustes entre sindicatos, empresas, a forma será a convenção coletiva ou o acordo coletivo.

Cabimento: é cabível para todo empregado, como regra geral; todavia, há exceções que devem ser respeitadas; o fundamento legal é a CLT, art. 59, que declara que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.

Duração: o acordo é um contrato; se é a prazo (determinado), sua duração terminará com o termo final previsto entre as partes; se sem prazo (indeterminado), sua eficácia estender-se-á durante toda a relação de emprego.

Distrato: sendo de natureza contratual, pode ser desfeito pelos mesmos meios com os quais se constituiu, ou seja, o distrato, ato bilateral e que deve ser expresso.

Efeitos: os efeitos do acordo são salariais, isto é, a obrigação do pagamento de adicional de horas extras de pelo menos 50% (CF, art. 7º) e materiais, isto é, a faculdade, que dele resulta para o empregador e a correspondente obrigação assumida pelo empregado, de ser desenvolvido o trabalho prorrogado por até 2 horas.

Denúncia: é o ato pelo qual uma das partes da relação de emprego dá ciência à outra da sua decisão de não mais continuar cumprindo os termos de uma obrigação estipulada; no caso do acordo de prorrogação de horas extras, denúncia é a comunicação que uma das partes faz à outra, dando ciência de que não pretende mais o prosseguimento do acordo, para o fim de limitação do trabalho às horas normais.

Recusa do cumprimento do acordo pelo empregado: os efeitos da recusa o sujeitam à mesma disciplina de todo o contrato de trabalho; com o acordo, ele obriga-se a fazê-las quando convocado.

Conceito: consiste na distribuição das horas de uma jornada por outra ou outras jornadas diárias do quadrimestre (Lei 9601/98); com o sistema de compensação, o empregado fará até 2 horas prorrogadas por dia. (art. 59, § 2º)

A compensação de horas prevista na CLT, significa que durante o quadrimestre que servirá de parâmetro as horas além das normais, serão remuneradas sem adicional de horas extras; completados os 120 dias o empregador terá que fazer o levantamento do número de horas nas quais o empregado trabalhou durante esse período; se esse número não ultrapassar o limite normal do quadrimestre, não haverá nenhum pagamento adicional a ser efetuado; no entanto, se ultrapassar, o empregador terá que pagar as horas excedentes com adicional; nesse caso, como haverá reflexos sobre pagamentos já efetuados nos meses anteriores do quadrimestre, a empresa estará obrigada a, nessa ocasião, completar as diferenças.

Natureza das horas compensadas: são horas extraordinárias não remuneradas com adicional.

Forma: a CF, art. 7º, XIII, admite compensação de horas através de acordo ou convenção coletiva; a inobservância da forma escrita prejudicará a eficácia do acordo (Enunciado 85 do TST).

Obs: os mesmos critérios adotados para o acordo de prorrogação devem ser observados no sistema de compensação quanto à duração, distrato, que será bilateral, e denúncia, cabível aqui também.

Horas extras nos casos de força maior: força maior é o acontecimento imprevisível, inevitável, para o qual o empregador não concorreu (art. 501 da CLT); nesses casos a lei permite horas extras (art. 61 da CLT).

Horas extras para conclusão de serviços inadiáveis: serviços inadiáveis são os que devem ser concluídos na mesma jornada de trabalho; não podem ser terminados na jornada seguinte sem prejuízos; basta a ocorrência do fato, o serviço inadiável, para que as horas extras possam ser exigidas do empregado, em número máximo de até 4 por dia, remuneradas com adicional de pelo menos 50%.

Horas extras para a reposição de paralisações: a empresa pode sofrer paralisações decorrentes de causas acidentais ou de força maior; o art. 61, § 3º, da CLT, autoriza a empresa, a exigir a reposição de horas durante as quais o serviço não pode ser prestado, mediante prévia concordância da DRT e durante o máximo de 45 dias por ano, com até 2 horas extras por dia.

Excluídos da proteção legal da jornada de trabalho: nem todo o empregado é protegido pelas normas sobre a jornada diária de trabalho; as exclusões operam-se em razão da função; são os casos do gerente (art. 62 da CLT) e do empregado doméstico (Lei 5859/72).

Horas extras ilícitas: são as prestadas com violação do modelo legal; são as que lhe conferem disciplina prejudicial (CLT, art. 9º); a ilicitude pode caracterizar-se pelo excesso da limitação das horas, pela falta de comunicação à DRT, e quando são prestadas em trabalho no qual é vedada a prorrogação.

Classificação dos adicionais: classificam-se em fixos quando invariáveis; progressivos quando variáveis de forma gradativamente crescente na medida da elevação do número de horas extras na jornada diária; fracionáveis quando fixadas em valores que representam um fração daquele que é previsto, como ocorre nos sistemas de sobreaviso e prontidão, do trabalho ferroviário.

Redução da jornada com diminuição do salário: é inquestionavelmente lícita, uma vez que a CF/88 permite, pela negociação, a redução da jornada.

Intervalos: há intervalos especiais além dos gerais e intervalos interjornadas e intrajornadas; entre 2 jornadas deve haver um intervalo mínimo de 11 horas; a jurisprudência assegura o direito à remuneração como extraordinárias das horas decorrentes da inobservância desse intervalo pela absorção do descanso semanal, vale dizer que os empregados têm o direito às 24 horas do repouso semanal, mais as 11 horas do intervalo entre 2 jornadas, quando o sistema de revezamento da empresa provocar a absorção; a lei obriga o intervalo de 15 minutos quando o trabalho é prestado por mais de 4 horas e até 6 horas; será de 1 a 2 horas nas jornadas excedentes de 6 horas; eles não são computados na duração da jornada, salvo alguns especiais.

Repouso semanal remunerado: é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou horas de trabalho por semana, medida de caráter social, higiênico e recreativo, visando a recuperação física e mental do trabalhador; é folga paga pelo empregador; em princípio, o período deve ser de 24 consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente, no todo ou em parte, com o domingo.