



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

VALDEMIR LOPES

JORNADA DE TRABALHO

Assis
2016

VALDEMIR LOPES



JORNADA DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, pesquisa acadêmica, com o objetivo de alcançar o mérito de bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

FICHA CATALOGRÁFICA

LOPES, Valdemir.

Jornada de Trabalho / Valdemir Lopes, Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2016.

34p.

Orientador: Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA

1. Jornada 2. Trabalho

CDD: 340

Biblioteca da FEMA



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

VALDEMIR LOPES

JORNADA DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à
Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA,
pesquisa acadêmica, com o objetivo de alcançar o mérito
de bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

EXAMINADOR: _____

Assis
2016

AGRADECIMENTOS

Á DEUS, pela simples oportunidade de viver;

Á meus pais, *in memoriam*, que me guiaram aos caminhos da educação, e me ensinaram que a força de vontade é o que nos faz mudar de vida;

Á minha noiva, Juliana Correa de Moraes, que com todo carinho me incentivou ao estudo acadêmico;

Ao meu irmão Dr. José Euclides Lopes, que nunca mediu esforços pra me oportunizar momentos de estudos e, sempre, me auxiliou sempre que precisei;

Á toda minha família, que contribuiu de alguma forma para que eu realizasse esse sonho, sou grato pela contribuição.

Dedico ao meu irmão Dr. José Euclides Lopes. Creio que sua ajuda foi fundamental para o sucesso deste trabalho, e todo mérito que, por um acaso, eu receber, devo também dividir com ele.

LOPES, Valdemir. Jornada de Trabalho. 2016. 34p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Fundação Educacional do Município de Assis, Assis, 2016.

RESUMO

A jornada de trabalho é deliberada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, nesse contexto, o presente trabalho dedica-se a evidenciar o surgimento da jornada de trabalho, a sua classificação e duração, bem como a limitação expressa em lei para a duração da jornada de trabalho. A pesquisa que precedeu este trabalho teve como ponto de partida o pressuposto de que a jornada de trabalho muitas vezes não é respeitada pelo empregador, sendo muitas vezes extrapoladas. E que diversos empregadores não pagam corretamente as horas laboradas a mais, gerando assim uma grande quantidade de reclamações trabalhistas de trabalhadores que pleiteiam o pagamento das horas extras.

Palavras-Chave: Jornada, Trabalho.

LOPES, Valdemir. **Working hours**. 2016. 34p. Work Completion of course (Law Degree) - Educational Foundation of the City of Assis, Assis, 2016.

ABSTRACT

The working day is decided by the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws, in this context, the present work is dedicated to show the emergence of the working day, classification and duration, as well as the limitation expressed in law for duration of working hours. The research that preceded this work had as its starting point the assumption that the working day is often not respected by the employer, often extrapolated. And that many employers do not properly pay the laboradas more hours, thus generating a large amount of labor claims of workers which claim payment of overtime.

Keywords: Day, Work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1 CAPÍTULO I	4
1.1 ORIGENS DA JORNADA DE TRABALHO	4
1.1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	4
1.1.2 JORNADA DE TRABALHO NA INGLATERRA	5
1.1.3 JORNADA DE TRABALHO NA FRANÇA	5
1.1.4 JORNADA DE TRABALHO NA ALEMANHA.....	6
1.1.5 JORNADA DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES	6
1.1.6 JORNADA DE TRABALHO DE 8 HORAS	7
1.1.7 JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL.....	7
2 CAPÍTULO II	9
2.1 JORNADA DE TRABALHO	9
2.1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	9
2.1.2 CONCEITO DE JORNADA DO TRABALHO	9
2.2 DIFERENÇA ENTRE JORNADA DE TRABALHO, HORÁRIO DE TRABALHO E DURAÇÃO DE TRABALHO.....	11
2.2.1 JORNADA DE TRABALHO.....	11
2.2.2 HORÁRIO DE TRABALHO	12
2.2.3 DURAÇÃO DE TRABALHO	12
2.2.4 JORNADAS DIFERENCIADAS.....	13
2.3 HORAS IN ITINERE	13
2.4 PRONTIDÃO E SOBREAviso	14
2.5 INTERVALO INTRAJORNADA	15
2.6 INTERVALO INTERJORNADA	16
2.7 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, FÉRIAS E FERIADOS	16
2.8 TRABALHO NOTURNO	17
2.9 TRABALHO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO	18
2.10 TRABALHO POR TEMPO PARCIAL.....	18
3 CAPÍTULO III	19
3.1 REGRAS GERAIS E ESPECIAIS APLICÁVEIS À JORNADA	19
3.2 NATUREZA DAS NORMAS A RESPEITO DE JORNADA.....	19
4 CAPÍTULO IV.....	25

4.1	CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO	25
4.2	JORNADAS CONTROLADAS	25
4.3	JORNADAS NÃO CONTROLADAS	27
4.4	JORNADAS NÃO TIPIFICADAS	30
4.5	JORNADA PADRÃO DE TRABALHO	30
4.6	JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO	31
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	32

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é deliberada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, nesse contexto, o presente trabalho dedica-se a evidenciar o surgimento da jornada de trabalho, a sua classificação e duração, bem como a limitação expressa em lei para a duração da jornada de trabalho.

O presente estudo apresenta ainda os diversos tipos de jornada, como as previstas no artigo 7º incisos XIII e XIV da Constituição Federal, que dispõe para o trabalhador em geral uma jornada com duração de oito horas diárias de trabalho e quarenta e quatro horas semanais, e para os trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento jornada de seis horas.

Cumprido salientar, que as questões analisadas em torno do mesmo, justifica-se pelo fato de que é imprescindível que o legislador manifeste a limitação para a duração das jornadas de trabalho, haja vista que o labor em excesso pode acarretar graves prejuízos à saúde física, mental e biológica do trabalhador.

A pesquisa que precedeu este trabalho teve como ponto de partida o pressuposto de que a jornada de trabalho muitas vezes não é respeitada pelo empregador, sendo muitas vezes extrapoladas. E que diversos empregadores não pagam corretamente as horas laboradas a mais, gerando assim uma grande quantidade de reclamações trabalhistas de trabalhadores que pleiteiam o pagamento das horas extras.

Para melhor elucidar o presente estudo, este foi composto em quatro partes consecutivas. A começar pela introdução, na qual apresenta o tema da pesquisa:

- **No capítulo 1** – Origens da jornada de trabalho;
- **No capítulo 2** – Jornada de Trabalho;
- **No capítulo 3** – Regras gerais e especiais aplicáveis à jornada;
- E por fim, **no capítulo 4** – Controle da jornada de trabalho.

1 CAPÍTULO I

1.1 ORIGENS DA JORNADA DE TRABALHO

1.1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, expandiu-se para o mundo a partir do século XIX, alterando profundamente as relações sociais e econômicas no meio urbano e as condições de vida dos trabalhadores. A substituição da manufatura pela maquinofatura provocou um intenso deslocamento rural para a cidade, gerando enormes concentrações populacionais, excesso de mão-de-obra e desemprego.

Além disso, as condições de trabalho naquele período eram muito precárias. As primeiras máquinas utilizadas na produção fabril eram experimentais e, em razão disso, os acidentes de trabalho eram comuns. Os operários, desprovidos de equipamento de segurança, sofriam com constantes explosões e mutilações e não recebiam nenhum suporte de assistência médica, nem seguridade social.

Neste contexto, começaram a surgir os primeiros protestos por mudança nas jornadas de trabalho. Apontada como a primeira lei trabalhista, o Moral and Health Act foi promulgado na Inglaterra por iniciativa do então primeiro-ministro, de Robert Peel, em 1802. Ele fixou medidas importantes, mas inadmissíveis hoje em dia: duração máxima da jornada de trabalho infantil em 12 horas, além de proibir o trabalho noturno.

Com as insatisfações dos trabalhadores em ascensão, ganharam força os movimentos socialistas que pregavam igualdade. Conscientes das condições precárias de trabalho, em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels publicaram o Manifesto Comunista, primeiro documento histórico a discutir os direitos do trabalhador.

Temendo adesões às causas socialistas, o chanceler alemão Otto von Bismarck impulsionou, em 1881, a criação de uma legislação social voltada para a segurança do trabalhador. Ele foi o primeiro a obrigar empresas a subscreverem apólices de seguros contra acidentes de trabalho, incapacidade, velhice e doenças, além de reconhecer sindicatos. A iniciativa abriu um precedente para a criação da responsabilidade social de Estado, que foi seguida por muitos países ao longo do século XX.

Por todo o mundo, a luta pelos direitos sociais começava a dar resultados.

1.1.2 JORNADA DE TRABALHO NA INGLATERRA

Na Inglaterra, em 1833, foi proibido o trabalho do menor de 09 anos. Além disso, a jornada máxima diária foi limitada em 09 horas para os menores de 13 anos e em 12 horas para os menores de 18 anos. E, em 1844, limitou-se a prestação do trabalho feminino em 10 horas diárias.

Assim, somente em 1847 é que a Inglaterra - berço da 1ª Revolução Industrial - aprovava a primeira lei que fixava em 10 horas diárias a jornada máxima de trabalho, sendo seguida posteriormente pela França que estabeleceu, em 1848, em 10 horas a jornada máxima de trabalho em Paris e em 11 horas a jornada máxima das demais províncias.

1.1.3 JORNADA DE TRABALHO NA FRANÇA

Na França, em 1806, implantou os chamados *Conseils de prud'homme*. Estes, constituídos de empregadores e empregados, tinham como atribuições conciliar e decidir questões oriundas do trabalho, tais como a proibição do trabalho de criança em minas de subsolo, em 1813, e o trabalho em domingos e

feriados, em 1814. Ademais, ainda em 1814, serviram para proibir o trabalho de menores de 08 anos e limitar a 08 horas diárias a jornada de trabalho dos menores com idade entre 08 a 12 anos. Para os menores com idade entre 12 a 16 anos, fixaram a jornada máxima diária de 12 horas.

Já em 1848, a França resolveu estabelecer a jornada de 10 horas em Paris e 11 horas nas Províncias, segundo lei inspirada por LOUIS BLANC, fundamentada em que “o trabalho manual muito prolongado não só arruína a saúde dos trabalhadores, mas também os impede de cultivar a inteligência, prejudicando a dignidade do homem”. No mesmo ano, no entanto, voltou a lei à jornada de 12 horas.

1.1.4 JORNADA DE TRABALHO NA ALEMANHA

Na Alemanha, em 1839, foi vetado o trabalho do menor de 09 anos e fixada em 10 horas a jornada de trabalho do menor de 16 anos. E, em 1853, voltando a lei a beneficiar a classe trabalhadora, se elevou a idade mínima do menor-operário para 12 anos e limitou-se a jornada de trabalho dos menores de 14 anos em 06 horas diárias.

1.1.5 JORNADA DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES

Na mesma época, alguns países introduziram medidas de igual sentido, dentre os quais a Suíça, em 1877, fixando a jornada em 11 horas, a Áustria, em 1885, em 10 horas, os Estados Unidos, em 1868, em 8 horas no serviço público federal, a Rússia, em 1877, em 10 horas, e a Austrália, em 1901, em 8 horas.

1.1.6 JORNADA DE TRABALHO DE 8 HORAS

O Papa Leão XIII, da mesma forma, já na Carta Encíclica “*Rerum Novarum*” (1891), estipulava que a jornada diária de trabalho não deveria exceder a força dos trabalhadores.

Assim, a jornada de trabalho de 8 horas foi-se generalizando no início deste século, incluindo-se dentre os países que a adotaram o Uruguai (1915), a Sueca (1915), a França (1915), somente para minas e arsenais da Marinha, o Equador (1916), a Rússia (1917), a Finlândia (1917), o México (1917), a Alemanha (1918), para mineiros e industriários, e em 1919 para os demais empregados, a Itália (1919), para ferroviários e rodoviários.

1.1.7 JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

O trabalho livre e assalariado ganhou espaço após a abolição da escravidão no Brasil em 1888 e com a vinda dos imigrantes europeus para o País. Mas as condições impostas eram ruins, gerando no País as primeiras discussões sobre leis trabalhistas. O atraso da sociedade brasileira em relação a esses direitos impulsionou a organização dos trabalhadores, formando o que viriam a ser os primeiros sindicatos brasileiros.

As primeiras normas trabalhistas surgiram no País a partir da última década do século XIX, caso do Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o 4º Congresso Operário Brasileiro. A CTB tinha o objetivo de reunir as reivindicações operárias, tais como: jornada de trabalho de oito horas, fixação do salário mínimo, indenização para acidentes, contratos coletivos ao invés de individuais, dentre outros.

A política trabalhista brasileira toma forma após a Revolução de 30 quando Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A

Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial.

O termo “Justiça do Trabalho” também apareceu pela primeira vez na Constituição de 1934, e foi mantida na Carta de 1937, mas só foi instalada de fato em 1941. A necessidade de reunir as normas trabalhistas em um único código abriu espaço para Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943. Entre os anos 1940 e 1953, a classe operária duplicou seu contingente. Aos poucos, também iam nascendo os sindicatos rurais.

O golpe militar de 1964 representou a mais dura repressão enfrentada pela classe trabalhadora do País. As intervenções atingiram sindicatos em todo o Brasil e o ápice foi o decreto nº 4.330, conhecido como lei antigreve, que impôs tantas regras para realizar uma greve que, na prática, elas ficaram proibidas.

Depois de anos sofrendo cassações, prisões, torturas e assassinatos, em 1970 a classe trabalhadora vê surgir um novo sindicalismo, concentrado no ABCD paulista. Com uma grande greve em 1978, os operários de São Bernardo do Campo (SP) desafiaram o regime militar e iniciaram uma resistência que se estendeu por todo o País.

Após o fim da ditadura em 1985, as conquistas dos trabalhadores foram restabelecidas. A Constituição de 1988 instituiu, por exemplo, a Lei nº 7.783/89, que restabelecia o direito de greve e a livre associação sindical e profissional.

2 CAPÍTULO II

2.1 JORNADA DE TRABALHO

2.1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

É o tempo diário que o empregado se coloca à disposição do empregador, horário este em cumprimento do contrato de trabalho.

2.1.2 CONCEITO DE JORNADA DO TRABALHO

Jornada de trabalho é o período de tempo pelo qual o trabalhador permanece a disposição do empregador ou prestando serviços para o mesmo.

As jornadas mais habituais são as que dispõem de duração de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Contudo no caso de empregados que laboram em turnos ininterrupto de revezamento a jornada de trabalho deverá ser de 6 (seis) horas, salvo negociação coletiva.

Para tanto, merece destaque o artigo 7º da Constituição Federal, especificamente nos incisos XIII e XIV, que dispõem:

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 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.

Para o doutrinador Amauri Mascavo do Nascimento a definição de jornada de trabalho é:

O tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho. (NASCIMENTO, 2005, p.)

Nesse mesmo contexto a Consolidação das Leis do Trabalho define em seu art. 4º, o que deve ser considerado como tempo de serviço.

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

Assim, define-se que jornada de trabalho é uma média de tempo de trabalho realizado pelo empregado. Entretanto, esse trabalho pode ser interpretado de duas maneiras distintas, quais sejam em sentido amplo ou em sentido restrito.

A interpretação em sentido amplo considera que a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado se coloca a disposição do empregador, considerando ainda o tempo desde que o trabalhador sai de seu domicílio, até o momento que retorna.

Já a interpretação em sentido restrito considera que a jornada de trabalho compreende apenas o período que o trabalhador permanece à disposição do empregador.

A legislação vigente no Brasil admite o conceito de jornada de trabalho no sentido restrito, haja vista que o parágrafo 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, defende que o tempo gasto pelo empregado para locomoção do momento que sai de sua residência até seu local de trabalho, caso o local não seja servido por transporte público, é denominado como horas *in itinere*.

Quanto à natureza jurídica da jornada de trabalho, existem dois

aspectos preponderantes.

O primeiro diz ter natureza pública, haja vista ser de interesse do Estado à limitação da jornada de trabalho, visando o descanso do trabalhador e a não prestação de serviços em jornadas extensas.

Por outro lado há a natureza privada, onde as partes através do contrato de trabalho ou acordo coletivo podem fixar jornadas inferiores às previstas em lei, uma vez que a lei estabelece limites máximos para fixação da jornada.

Assim, resta claro que a jornada de trabalho tem natureza mista, ou seja, existe nela características públicas e privadas, onde a primeira visa defender os interesse do Estado e a segunda os interesses das partes contratantes.

2.2 DIFERENÇA ENTRE JORNADA DE TRABALHO, HORÁRIO DE TRABALHO E DURAÇÃO DE TRABALHO

2.2.1 JORNADA DE TRABALHO

A expressão jornada de trabalho tem sentido mais restrito, compreendendo o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado.

Originalmente o período considerado pelo conceito de jornada seria o lapso temporal diário (jornada diária) em face da expressão primitivamente referir-se ao dia (*giornata – giorno*). Hoje, contudo, confere-se à expressão, na órbita juslaboral, a flexibilidade necessária para abranger, além da idéia de jornada diária, as noções de jornada semanal e mesmo jornada mensal.

Embora a jornada de trabalho refira-se, basicamente, ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador, em um lapso temporal padrão (dia, semana, mês), o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intra-jornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contrato do trabalhador à atividade contratada. Por essa razão é que se afirma que no lapso temporal da jornada irá se incluir, também, o tempo tido como contratual – ou “tempo de serviço” – (portanto, tempo remunerado), mas que, dentro do horário de trabalho, o empregado não labora nem sequer fica à disposição empresarial (intervalos remunerados).

2.2.2 HORÁRIO DE TRABALHO

Já a expressão “horário de trabalho” traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos.

2.2.3 DURAÇÃO DE TRABALHO

Por duração do trabalho a doutrina, em geral, compreende:

Todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias.

A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado.

2.2.4 JORNADAS DIFERENCIADAS

A Constituição Federal garante a maioria dos trabalhadores uma jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo se houver negociação coletiva a respeito.

Porém, quando a jornada de trabalho, vale destacar que existem categorias que possuem jornadas diferenciadas, onde podemos citar de forma ilustrativa, os engenheiros, os advogados, os médicos, os professores, entre outros.

O legislador também disciplinou a cerca da matéria na Consolidação das Leis do Trabalho, quando no artigo 4º considerou como tempo de serviço prestado o tempo que o trabalhador permanece a disposição do empregador.

Para tanto o legislador visou proteger o obreiro dos abusos de poder que alguns patrões poderiam praticar, de modo a computar na jornada de trabalho todo o tempo que o trabalhador permanecer à disposição do empregador.

2.3 HORAS *IN ITINERE*

Acerca da definição do que deve ser considerado hora *in itinere*, merece ser destacado o parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, que dispõe:

Art. 58, §2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o 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.

No entanto, define-se como local de difícil acesso, o que tem posição geográfica atípica, ou seja, uma localidade onde o transporte não é somente precário, mais sim, que não possua transporte público e regular.

Entende-se como transporte irregular, o transporte com horários de condução intermitente, e com grandes intervalos de forma a acarretar em irregularidade de horários.

Assim, mesmo que o local onde a empresa esteja localizada seja de fácil acesso, mas não haja transporte público e regular para o local, e o empregador forneça transporte, esse tempo é computado como jornada de trabalho.

Insta esclarecer que a condução fornecida pelo empregador pode ser coletiva ou individual.

Indubitável a toda a jurisprudência, como também demonstrado acima, que os efeitos da inclusão do deslocamento na jornada de trabalho, não são excluídos pelo fato do empregador cobrar pelo transporte fornecido, não afastando assim as horas *in itinere*.

2.4 PRONTIDÃO E SOBREAVISO

Conforme se verifica na redação dada ao artigo 244 da CLT, inicialmente o sobreaviso era concedido apenas para os ferroviários.

O legislador considerou sobreaviso como o tempo que o ferroviário permanecia em sua residência aguardando o chamado da empresa, e resolveu remunerá-los por esse tempo, na proporção de 1/3 da hora normal.

Ainda sobre o art. 244, merece destaque o seu parágrafo 2º, que traduz a definição legal de sobreaviso.

Art. 244, §2º, considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de 24 horas. As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Posteriormente o sobreaviso foi concedido também aos petroleiros, aeronautas e eletricitários.

Já a prontidão é o tempo gasto pelo ferroviário nas dependências da estrada, enquanto aguarda ordens. Nesse caso a remuneração recai sobre 2/3 da hora normal, conforme estipulado no parágrafo 3º da 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.

Registra-se que os empregados relacionados no artigo 62 da CLT, ou seja, trabalhadores externos estão excluídos dos direitos a sobreaviso, prontidão e hora *in itinere*.

2.5 INTERVALO INTRAJORNADA

Intervalo intrajornada é o descanso concedido ao trabalhador dentro da jornada de trabalho diária, é o intervalo para repouso ou alimentação.

Entretanto este intervalo não é computado na jornada de trabalho. O intervalo intrajornada está previsto no artigo 71 e parágrafos da CLT, bem como no artigo 72. Nele determina-se que quando a duração da jornada diária exceder a seis horas, deve ser concedido ao trabalhador intervalo de no mínimo uma hora, e no máximo duas horas, para repouso ou alimentação. Para haver a majoração desse intervalo é necessário que haja acordo escrito ou contrato coletivo.

Prevê o referido artigo, que caso a jornada seja de no mínimo quatro horas e não exceda a seis horas diárias o intervalo obrigatório é de quinze minutos.

2.6 INTERVALO INTERJORNADA

Intervalo interjornada é aquele concedido entre duas jornadas de trabalho diárias, e se consolida no final da jornada de um dia ao início da jornada do dia posterior.

A CLT garante ao trabalhador, através do artigo 66, que o intervalo entre as jornadas não deve ser menor do que onze horas consecutivas de descanso.

Nesse sentido o TST cristalizou o seu entendimento através da súmula 110, que preconiza o dever de indenizar como hora extra a não observância do intervalo em referência.

Caso haja feriado ou folga entre um dia de trabalho e outro o empregado terá direito a um repouso de vinte e quatro horas além do repouso de onze horas, totalizando assim trinta e cinco horas de repouso.

2.7 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, FÉRIAS E FERIADOS

O repouso semanal remunerado está previsto na CLT, nos artigos 67 a 70 da CLT, e segundo o doutrinador Francisco José Ferreira Neto pode ser definido como:

Descanso semanal remunerado é o lapso temporal correspondente a vinte e quatro horas consecutivas, de preferência aos domingos e nos feriados, nos quais o empregado não é obrigado a comparecer ao serviço, uma vez por semana, recebendo a remuneração correspondente. (NETO, 2004, p. 567)

O direito ao referido descanso ocorre após seis dias de trabalho

consecutivos, ou seja, no sétimo dia de trabalho deve ser concedido o descanso semanal remunerado ao empregado.

Ainda nesse liame, esclarece que ao menos uma vez a cada quatro semanas o descanso semanal deve recair no domingo.

Já no que tange ao trabalho realizado em dia destinado ao repouso ou em feriado, o TST editou a súmula 146, que por sua vez, determina o pagamento em dobro do dia, sem que haja prejuízo da remuneração relativa ao repouso.

Tanto o repouso semanal remunerado, quanto as férias são hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

As férias por sua vez, correspondem ao descanso anual remunerado que o trabalhador tem direito após um ano de trabalho, seja o contrato por prazo determinado ou indeterminado.

As férias têm como finalidade a eliminação da fadiga remanescente ao trabalhador mesmo após os períodos de descanso semanal remunerado. As férias têm, em regra, duração de trinta dias corridos.

2.8 TRABALHO NOTURNO

Entende-se como trabalho noturno, o que se inicia às 22 horas e se finda às 05 horas do dia seguinte. Assim, está previsto no artigo 73 e parágrafos da CLT.

O legislador fixou ainda que a hora noturna deva equivaler a 52 minutos e 30 segundos, e que deve ser pago ao trabalhador que labora nesse horário um adicional de 20% superior do diurno.

2.9 TRABALHO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

O trabalho em turno ininterrupto de revezamento está previsto no artigo 7º inciso XIV da Constituição Federal, que é o trabalho com duração de seis horas em turnos que se revezam ininterruptamente, salvo negociação coletiva.

Esses turnos normalmente ocorrem quando há uma sistemática de funcionamento da empresa vinte e quatro horas por dia.

2.10 TRABALHO POR TEMPO PARCIAL

O trabalho por tempo parcial está previsto no artigo 58-A Consolidação das Leis do Trabalho, e estabelece que tais jornadas não podem exceder a vinte e cinco horas semanais.

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 manifesta da perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Apesar de não haver determinação expressa, entende-se que mesmo nesses contratos a jornada diária limita-se oito horas.

Nestes casos os empregados contratados por tempo parcial recebem salários proporcionais a jornada de trabalho. A empresa que adotar tal regime deve fazê-lo através de negociação coletiva.

3 CAPÍTULO III

3.1 REGRAS GERAIS E ESPECIAIS APLICÁVEIS À JORNADA

As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem, de um lado, um padrão normativo geral, incidente sobre o conjunto do mercado de trabalho e, de outro, um conjunto diversificado de regras incidentes sobre situações ou categorias específicas de trabalhadores envolvidos. Ao lado desse quadro heterônimo, surge ainda um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis às searas trabalhistas a que se reportam.

Nesse confronto, entre regras gerais e regras especiais, um primeiro debate relevante desponta: o concernente à natureza das normas jurídicas que tratam de jornada de trabalho, com o conseqüente espaço à suplantação concreta dessas normas pelos agentes coletivos privados envolvidos com a relação de emprego.

3.2 NATUREZA DAS NORMAS A RESPEITO DE JORNADA

As normas jurídicas que regem a estrutura da jornada de trabalho são, de uma maneira geral, no direito brasileiro, normas imperativas. Seu caráter de cogência que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, nesta seara *jus laboral*.

A conseqüência dessa afirmação, é que todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade incidem, neste campo. Por essa razão, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou estatuto resultante de normas respeitantes a jornada é absolutamente inválida.

Na transação bilateral, sem substrato em negociação coletiva,

também submete ao mesmo conjunto indissolúvel de princípios e regras. Como regra, será inválida a transação que provoque prejuízo ao trabalhador (art.486, CLT). Como exemplo, a redução de jornada com redução de salário seria alteração contratual claramente lesiva e, assim, ilícita (sua validação estaria condicionada à enfática prova de que a alteração se fez por essencial interesse do empregado, como, por exemplo, em face de pretender se dedicar, paralelamente, a outra atividade profissional).

Inexistirá invalidação a ato jurídico modificativo de aspectos da jornada que esteja situado dentro do *jus variandi* empresarial (art. 2º, caput, CLT). Essas modificações lícitas não são muito amplas e diversificadas – sob pena de comprometerem a regra básica de vedação a alterações lesivas.

Sendo assim, limitam-se, em geral, àquelas modificações que estejam normativamente autorizadas, seja por texto expresso de lei, seja por compreensão jurisprudencial da ordem jurídica. Um exemplo expressivo é a alteração do trabalho do turno noturno para o diurno, que a jurisprudência tende a considerar, em geral, como lícita (Enunciado 265, TST).

Há um tópico importante no tema da jornada em que se discute, hoje, a validade ou não da transação meramente bilateral: trata-se do chamado regime de compensação de jornada. O art. 7º, XIII, da Carta de 1988 pareceria exigir negociação coletiva no tocante à fixação de regime de compensação de jornada no contexto empregatício concreto. Há uma ponderável corrente interpretativa formada nessa direção (que entende, via de consequência, estar superada a conduta hermenêutica lançada pelo Enunciado 108, TST, e construída com suporte no § 2º do art. 59, CLT).

A conjugação dos métodos gramatical, lógico-sistemático e teleológico conduz a outra direção interpretativa. O mencionado inciso XIII fala em “facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho”.

A nova Carta colocou o verbete acordo afastado da qualificação (e

restrição) coletivo (aliás, fala coletiva, concordando com o feminino convenção), o que permite induzir-se que pretendeu conferir à palavra a dubiedade de acepções que propicia (acordo bilateral ou acordo coletivo) - tal como já ocorria com o velho §2º do art. 59, CLT (lá fala-se "acordo ou contrato coletivo").

Afirma-se com clareza, o cuidado da Constituição de reportar-se, a acordo coletivo ou a negociação coletiva quando pretendeu, restringir a modificação ao título jurídico da negociação coletiva. É o que se demonstra no art. 7º, VI, que trata de redução de salário (com a expressão "convenção ou acordo coletivo") e no art. 7º, XIV, que trata da ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (com a expressão "salvo negociação coletiva").

Justifica-se, a cuidadosa diferenciação constitucional - que mantém, portanto, como válida a interpretação do Enunciado 108, autorizativa da pactuação bilateral por escrito de regime de compensação de jornada. A compensação de jornada é figura predominantemente favorável ao próprio trabalhador, ampliando seus dias de disponibilidade pessoal, através de um ajuste correlato na distribuição da jornada diária ou semanal - tudo sem elevação da quantidade efetiva de horas laboradas em um lapso temporal padrão mais amplo (mês, por exemplo).

Seria um contrassenso a Constituição, sob o intento de criar uma ordem jurídica mais favorável ao trabalhador (relembre-se que o caput do art. 7º fala em direitos "que visem à melhoria de sua condição social"), virtualmente cristalizasse o potencial de pactuação no âmbito das relações empregatícias, de uma fórmula usualmente benéfica a esse trabalhador.

A convenção ou acordo coletivo (sempre com participação sindical, estatui a Constituição: art. 8º, VI) são instrumentos de rara celebração no contexto de pequenos empreendimentos (onde mais se situa a força de trabalho empregaticamente contratada no país) - o que inviabilizaria nesses segmentos a adoção da sistemática referida pelo inciso XIII do art. 7º da Carta Maior. O direito é uma fórmula de lógica e sensatez socialmente ajustada, a Constituição não impôs um formalismo que conspirasse contra o próprio espírito e objetivos maiores de todo o Direito do Trabalho.

A restrição discriminatória contida no Enunciado 108, que exige o título jurídico coletivo para compensação de jornada envolvente à mulher empregada, não mais subsiste no direito brasileiro, por ser frontalmente incompatível com a Constituição da República (art. 5º, caput e inciso I, e art. 7º, XX, CF/88). Trata-se de flagrante discriminação, que sob o manto paternal tutelar corriqueiro na velha CLT, ofende a interesse pessoal e coletivo da mulher (caput e inciso do art. 5º citado), restringindo-lhe o mercado de trabalho (inciso XX do art. 7º mencionado).

O regime de compensação de jornada conduz ainda a um segundo importante debate:

Qual o parâmetro para a compensação (dia, semana ou mês)?

Diante das afirmações no sentido de que a Constituição de 88 impôs a compensação meramente semanal, não é isso que resulta de uma interpretação gramatical, lógico-116 sistemática e teleológica do inciso XIII aqui analisado. A CLT, ao contrário, é que parecia querer impor semelhante limitação (dizia o §2º do art. 59, celetista):

"...de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias")

Ao excepcionar a compensação, a Carta Magna não fixa aparentes limites temporais:

"...facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Existem parâmetros máximos para o regime de compensação, mas estes não se cobrem nos limites estritos da jornada diária ou semanal, estendendo-se, inequivocamente, até o parâmetro temporal máximo do mês (220 horas, segundo a jornada padrão criada pela mesma Carta Magna - se não aplicável ao caso determinada jornada especial).

O mês é o parâmetro básico e máximo para cálculo de valores e quantidades no Direito do Trabalho - sendo, desse modo, também o limite lógico e teleológico para o regime de compensação de jornada. Por essa razão é que são compatíveis com a nova ordem constitucional os conhecidos regimes de compensação que estipulam sistemas de plantões (12 X 36 ou 24 X 72) - os quais, como se sabe, ultrapassam, em certa semana, em pequena quantidade, a jornada máxima de 44 horas, mas, no conjunto do mês, asseguram uma jornada até mesmo inferior às 220 horas laboradas.

A natureza das normas heterônomas existentes a respeito de jornada de trabalho impede que a negociação coletiva amplie as jornadas padrão fixadas pela Carta de 1988 ou por norma legal. Excetuado o caso da jornada especial para os que laboram em turnos ininterruptos de revezamento - cujo preceito instituidor autoriza expressamente a negociação coletiva ampliativa da jornada (art. 7º, XIV, CF/88) - o princípio da adequação setorial negociada informa existir aqui, à luz do direito brasileiro, uma fronteira intransponível para a normatividade privada coletiva negociada.

Do confronto entre as normas legais precedentes a 1988 e os preceitos trazidos pela Carta de 05 de outubro, percebe-se que não houve recepção de normas celetistas (por exemplo, algumas hipóteses do art. 61, CLT) que autorizavam horas extras não remuneradas com adicional (excetuada as resultantes de regime de compensação de jornada).

A Nova Carta estipulou a "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal" (art. 7º, XVI). Não houve também a recepção das normas que discriminavam a mulher perante o homem e restringiam sua inserção no mercado de trabalho e dinâmica empresarial. Parte dessas normas foram revogadas, logo após a Constituição, pela Lei 7855/89, embora outras, mantidas aparentemente em vigor (por exemplo, o intervalo do art. 383, CLT), têm seus efeitos esterilizados, em face da revogação tácita procedida pela nova Carta (art. 5º, caput e I, e art. 7º, XX, CF/88).

Por outro lado, houve a recepção normativa no tocante aos preceitos mais favoráveis - naquilo que não restringem a Constituição -, como ocorre com a transação concernente a compensação de jornada.

As normas celetistas concernentes à jornada do menor não se consideram revogadas pela Constituição. O menor é claramente objeto de discriminação protetiva por parte do direito em geral, inclusive por parte da própria Constituição (ilustrativamente, art. 7º, XXXIII, e 226 a 229, CF/88). Inclusive, enfático ao ser referir a uma proteção especial aos menores (§3º do art. 227, CF/88). Nesse contexto, encontram-se em vigor as regras celetistas que determinam contar-se a jornada regular máxima dos menores computando-se todos os empregos (art. 414, CLT) e obstaculizam a realização de horas extras, exceto por regime de compensação e por força maior (art. 413, CLT).

4 CAPÍTULO IV

4.1 CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

O lapso temporal é chamado de jornada de trabalho, podendo ser diário, semanal ou mensal onde o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos ainda nesse lapso os chamados intervalos remunerados. Para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante o empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador.

Por isso é que distingue o Direito do Trabalho entre jornadas submetidas a controle empresarial e jornadas não submetidas a esse efetivo controle. As jornadas controladas podem ensejar a prestação de horas extraordinárias, caso evidenciada a extrapolação da fronteira temporal regular da jornada padrão incidente sobre o caso concreto. E as jornadas não controladas não ensejam o cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto.

Ao lado das jornadas controladas e não controladas, há, finalmente, a possibilidade, na ordem jurídica, da existência de jornada não tipificada legalmente e, desse modo, também insuscetível de ensejar incidência de horas extraordinárias, no plano concreto. Essa última figura abrange exclusivamente, no direito brasileiro, a categoria doméstica.

4.2 JORNADAS CONTROLADAS

No direito brasileiro, a regra geral, aponta no sentido de que as

jornadas de trabalho empregatícias são sempre do tipo controladas. É que se sabe incidir em benefício do empregador um amplo conjunto de prerrogativas autorizadoras de sua estrita direção, fiscalização e controle sobre a prestação de serviços contratada (art. 2º, caput, CLT). Presume-se, neste sentido que tal poder de direção, fiscalização e controle manifestar-se-á, cotidianamente, ao longo da prestação laboral, quer no tocante à sua qualidade, quer no tocante à sua intensidade, quer no tocante à sua freqüência.

Não obstante exista a presunção de jornada controlada, não estabelece a lei procedimentos especiais para esse controle quando se tratar de trabalho interno em pequeno estabelecimento empresarial. A razão é meramente prática, visando simplificar as exigências sobre o pequeno empresário - mas isso não elide a presunção jurídica de jornada controlada aqui exposta.

Porém, o trabalho interno em estabelecimento com mais de dez empregados, estabelece a CLT alguns procedimentos formais de controle de jornada, com o objetivo de facilitar a evidência de respeito à jornada legal padrão ou a evidência do trabalho extraordinário efetivamente realizado. De fato, dispõe o art. 74, §2º, CLT, ser *"obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico"*, conforme instruções administrativas do Ministério do Trabalho, prevista, ainda, pelo mesmo dispositivo, a *"pré-assinalação do período de repouso"*.

A jurisprudência tem se manifestado sobre os efeitos probatórios desses registros de jornada. Duas posições básicas emergiram: a primeira, indicando no sentido de que os registros escritos constituir-se-iam na modalidade única de prova da jornada.

A primeira posição conduziria à aplicação da confissão ficta com respeito à jornada alegada em um processo em que tais registros não fossem juntados (uma variante mais extremada dessa primeira posição indicava que mesmo os registros pouco convincentes - porque absolutamente uniformes, por exemplo - produziram o idêntico efeito de confissão ficta). A segunda posição surgida considerava que o não colacionamento dos registros de ponto (ou a juntada de

registros de parca fidedignidade) reduzia os efeitos da contestação processual empresária, atenuando o ônus probatório cabível ao autor de provar a existência de sobrejornada - mas não eliminava, em absoluto, esse ônus, nem seria hábil a produzir confissão ficta a respeito da jornada alegada.

Após décadas de posicionamento divergente dos tribunais quanto à matéria, encaminhou-se a jurisprudência para vertente próxima à segunda aqui formulada, através do Enunciado 338, TST.

A ordem jurídica prevê, além do trabalho interno - usualmente controlado - a possibilidade de existência de trabalho externo submetido a alguma forma de fiscalização e controle.

É o que se passa com roteiros externos cumpridos em horários lançados em fichas ou papeletas de registro de horário em poder do próprio empregado (§3º do art. 74, CLT). De todo modo, a prática justrabalhista tem demonstrado que a simples circunstância do trabalho ser realizado externamente não elimina, em extensão absoluta, a viabilidade de certo controle e fiscalização sobre a efetiva prestação laboral. Existindo tal controle e fiscalização torna-se viável mensurar-se a jornada trabalhada, passando a ser possível, desse modo, falar-se em horas extras.

4.3 JORNADAS NÃO CONTROLADAS

A ordem jurídica reconhece que a aferição de uma efetiva jornada de trabalho cumprida pelo empregado supõe um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante o empregador.

Quando o trabalho não for fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro - por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas

extraordinárias pelo trabalhador. Nesse quadro, as jornadas não controladas não ensejam o cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto.

Critério prático - reconhecido pelo direito enquanto síntese de lógica e sensatez socialmente ajustadas. Não critério de eleição de discriminação - que seria, de todo modo, inconstitucional (art. 5º, caput, e 7º, XIII e XVI, CF/88).

São dois os tipos de empregados indicados pela CLT como situados em uma situação empregatícia tal que se torna inviável um efetivo controle e fiscalização sobre o cotidiano de suas jornadas laboradas. Tratam-se dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e dos gerentes, estes desde que exercentes de cargos de gestão e recebedores de acréscimo salarial superior a 40% do cargo efetivo (art. 62, I e II e parágrafo único, CLT).

Mas atenção: a CLT cria apenas uma presunção - a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se submetendo, pois, à regência das normas a respeito de jornada de trabalho. Presunção jurídica... e não discriminação legal. Sendo assim, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada diária laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à jornada de trabalho.

Com relação aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (tal circunstância deve ser anotada na CTPS e no registro de empregados: inciso I, art. 62, CLT), a presunção atinge, por exemplo, vendedores praticistas, vendedores viajantes, motoristas carreteiros e outros empregados posicionados em situação similar. A redação do mencionado inciso I, oriunda da Lei 8966, de 27.12.94, incorpora, desse modo, uma generalização jurisprudencialmente já acatada em contraponto ao texto aparentemente mais restrito da antiga alínea "a" do mesmo art. 62, CLT. Na verdade, para fins da previsão do art. 62, CLT, não é relevante a categoria ou

atividade profissional do obreiro (vendedor, por exemplo), mas o fato de efetivamente exercer atividade externa não submetida a controle e fiscalização de horário.

No tocante aos gerentes, a nova Lei 8966/94 não incorporou compreensão jurisprudencial anteriormente construída. Ao contrário, a jurisprudência sempre foi restritiva ao interpretar o velho texto da alínea "b" do art. 62, CLT, exigindo poderes de mando, gestão e representação para considerar configurado o tipo-legal excetutivo do gerente objetivado pelo preceito celetista sob exame. Aqui, a Lei 8966/94 ampliou, de fato, a já clássica concepção legal e jurisprudencial de gerente, exigindo-lhe, comparativamente, apenas os poderes de gestão, sem os requisitos dos poderes de mando e de representação.

A nova lei assevera ainda que a tais gerentes equiparam-se, para os fins previstos no art. 62, os chefes de departamento e/ou filial. Quantifica, por fim, o novo texto normativo a diferenciação salarial que deve existir entre o cargo/função de gerente e o cargo/função efetivos: não menos que 40% de acréscimo salarial entre o "respectivo salário efetivo" e o nível condizente com o cargo/função de gerente. É inegável que o presente texto do art. 62, CLT, ampliou a abrangência do tipo-legal do gerente, para fins celetistas. É inegável, contudo, que, para fins de elisão das regras referentes a jornada de trabalho, o mesmo art. 62 estabelece apenas e tão somente uma presunção *juris tantum*: a de que tais trabalhadores, por sua posição hierárquica elevada na estrutura funcional da empresa, não se submetem a controle e fiscalização estrita de horário de trabalho. Presunção favorável ao empregador, mas que admite prova em contrário.

Cumprido salientar que o gerente, não obstante detentor de poderes de gestão e favorecido pelo acréscimo salarial superior a 40% do salário efetivo, submete-se a estrito controle diário de horário e jornada, enquadra-se tal empregado nas fronteiras da jornada padrão de trabalho de sua categoria profissional, sendo credor de horas extras efetivamente prestadas por além dessa jornada padrão. Compreender-se que a CLT produziu uma discriminação em desfavor de tais empregados gerentes - e não apenas uma presunção jurídica - é se compreender que o texto celetista é essencialmente ineficaz, por agredir normas constitucionais

expressas em direção contrária (art. 5º, caput; art. 7º, XIII e XVI, CF/88).

4.4 JORNADAS NÃO TIPIFICADAS

A ordem jurídica brasileira exclui, ainda, da regência normativa geral concernente a jornada de trabalho uma única categoria específica de empregados: o doméstico. Tais trabalhadores, estejam ou não submetidos a fiscalização e controle de horário, não recebem a incidência de normas jurídicas relativas à jornada de trabalho. Sua jornada não é, pois, legalmente tipificada.

Evidenciada uma discriminação, mas autorizada inclusive pela ordem jurídica constitucional. É que, antes de 1988, os empregados domésticos não tinham sequer uma única proteção incorporada pelos textos constitucionais do país, vivendo em um virtual limbo jurídico, sem qualquer cidadania na ordem jurídica pátria. Apenas em 1972, pelo acanhado texto da Lei 5.859/72, é que passaram a ter um rol singelo de direitos trabalhistas e previdenciários.

A Constituição de 05 de outubro/88, pela primeira vez na história das cartas constitucionais brasileiras, referiu-se à categoria no corpo de suas regras, ampliando-lhes, também, significativamente, o respectivo conjunto de direitos trabalhistas (art. 7º, parágrafo único, CF/88). Mas, nessa ampliação, não fez incidir qualquer dos preceitos concernentes à jornada de trabalho (por exemplo, art. 7º, XIII e XVI, em contraponto com parágrafo único do mesmo artigo 7º), mantendo a categoria fora da tipificação jurídica do fenômeno da jornada de trabalho.

4.5 JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

Prevê, o direito brasileiro a existência de uma jornada padrão de trabalho, aplicável ao conjunto do mercado laboral como um todo, ao lado de algumas jornadas especiais, aplicáveis a certas categorias específicas (bancários,

por exemplo) ou a trabalhadores submetidos a sistemática especial de atividade ou organização do trabalho (trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, por exemplo).

Sendo que a jornada padrão de trabalho é, hoje, de 8 horas ao dia e 44 horas na semana (art. 7º, XIII, CF/88). A Carta de 1988 revogou, em parte, o art. 58, CLT, que estipulava uma jornada diária de 8 horas e semanal de 48 horas. Revogação apenas parcial, esclareça-se, dado que a jornada diária padrão continua a ser de 8 horas e não de 7,33 horas (como poderia parecer em função da divisão de 44 horas por 6 dias de trabalho na semana). Nesse contexto, não serão extras os minutos diários laborados entre a fração temporal 7,33 e a oitava hora diária.

E a jornada mensal padrão, hoje, é de 220 horas (em contraponto a 240 horas antes da Carta de 1988). Nesse montante já se encontra incluída a fração temporal equivalente ao repouso semanal remunerado (Lei 605/49). Para esse cálculo mensal é que tem interesse a utilização da fração ideal diária de 7,33 horas (7,33 horas X 30 dias = 220 horas).

O caráter imperativo das normas jurídicas acerca de jornada de trabalho conduz à conclusão de que será ineficaz norma jurídica heterônoma ou autônoma que estabeleça jornada padrão superior às 220 horas mensais (art. 7º, XIII, CF/88). O que a Constituição autoriza, como visto, será apenas a extrapolação da jornada diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante adoção do regime de compensação de jornada, hábil a fazer respeitar, ao final do mês laborado, a fronteira máxima regular de 220 horas.

4.6 JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

Em se tratando de jornadas especiais de trabalho existentes ou com relação a certas categorias específicas ou dizem respeito a trabalhadores submetidos a sistemática especial de atividade ou organização do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como podemos observar, o tema da Jornada de Trabalho, apesar de apresentar-se normativamente regulado, encontra-se, em muitas questões, em intensa discussão, haja vista a relevância que detém diante das relações de trabalho.

A jornada de trabalho insere-se, desta feita, no Direito do Trabalho, com fator de primordial importância não somente no campo de controle por normas, mas sim, pelo fato de que ela traduz, tanto para o empregador, quanto para o empregado, uma relação sólida, quando dentro dos ditames legais, haja vista que o primeiro necessita fundamentalmente do labor físico do segundo; e este segundo, por outro lado, além de também necessitar da recompensa pecuniária que percebe pelo labor efetivo, carece de outros fatores para que o seu trabalho possa ser realizado de uma forma eficaz.

Sendo assim, se o empregado extrapola horas de trabalho ininterruptamente, é lógico que tende ao cansaço físico, e por conseqüência, rende mal, seu trabalho se torna ineficaz. Se por outro lado, ao trabalhar extraordinariamente, ou em horários noturnos, sem uma remuneração compensatória, também será transparente visível que não laborará com eficácia, pois estará exercendo as suas atividades sem o equilíbrio lógico para ambas as partes.

Portanto, para o Direito do Trabalho, a jornada de trabalho foi, continua sendo, e sempre será tema de intensa discussão, e, por conseguinte, necessita de que a cada caminhar progressivo das próprias estruturas sociais, principalmente no que tange às relações de trabalho, empregador/empregado, surjam novas idéias, mantendo sempre, as normas com o equilíbrio entre as partes que participam diretamente destas relações.

REFERENCIAS

CARRION, Valentim, “**Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**”, São Paulo, Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho, “**Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**”, São Paulo, Ltr Edit, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho, “**Curso de Direito do Trabalho**”, 12ª Ed. São Paulo, Ed. LTr,2013.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr,1988.

FREIRE, Aderbal, “**Direito ao Descanso**”, Fortaleza, Tipografia Minerva- Assis Bezerra, 1937.

FERRAZ, Sérgio, “**Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**”, São Paulo, Revista dos Tribunais, 1977.

Jurisway. Jornada de Trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: www.jurispress.com.br. Acesso em 11 de agosto de 2016.

GOTTSCHALK, Élson, “**A Duração do Trabalho**”, Rio de Janeiro- São Paulo, Freitas Bastos, 1951.

MARTINS, Sérgio Pinto, “**Direito do Trabalho**”, São Paulo,Ed. Malheiros, 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “**Comentários às Leis Trabalhistas**”, Ltr Edit. 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor, “**Comentários à CLT**”, Rio de Janeiro, Forense,

1982.

RUSSOMANO, Mozart Victor, “**Curso de Direito do Trabalho**”, Curitiba, Ed. Juruá, 1991.

SAAD, Eduardo Gabriel, “**Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**”, São Paulo, Ltr Edit.2007.

SARA, Leandro. “**Transação e Direitos Individuais do empregado**”. Jus Navegandi. Disponível em: [http:// jus.2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4799&p=3](http://jus.2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4799&p=3). Acesso em 09 de agosto de 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo, “**Comentários à CLT e à Legislação Complementar**”, Rio de Janeiro- São Paulo.

SUSSEKIND, Arnaldo, “**Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**”, Rio de Janeiro- São Paulo, Freitas Bastos, 1950.

SUSSEKIND, Arnaldo. “**Os direitos humanos do trabalhador**”. JUTRA ORG. Disponível em [http:// www.fazer.com.br](http://www.fazer.com.br). Acesso em 11 de agosto de 2016.