

# 5. JORNADA DE TRABALHO

## 5.1 DURAÇÃO DA JORNADA

A duração normal do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho<sup>38</sup>.

## 5.2 HORAS EXTRAS

A duração normal da jornada poderá ser acrescida de no máximo duas horas extras por dia, mediante acordo ou convenção coletiva firmados com o Sindicato dos Comerciantes. Veja o item 3.7, *Adicional de horas extras*, no capítulo 3, *Salário*.

## 5.3 ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Poderá ser dispensada a remuneração das horas extras se, por força de Acordo ou Convenção Coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana (44 horas), nem seja ultrapassado o limite de 10 horas diárias<sup>39</sup>.

O comerciante não é obrigado a trabalhar além da jornada normal. A negativa será legítima, salvo em caso de necessidade imperiosa ou força maior, assim definidas pelo artigo 61 da CLT.

---

38. Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

39. Ver artigo 59 da CLT, parágrafo 2º da CLT, e os acordos e convenções assinados por seu Sindicato, onde, em alguns casos, há previsão de compensação de horas extras.

## **Não aceite trabalhar de graça**

Diz o ditado popular que “de graça nem relógio trabalha”. Mas, muitos comerciantes conservadores e autoritários, forçam o trabalhador a prestar serviços além do horário sem a devida remuneração. O mais comum é exigir que o vendedor fique além do horário para descarregar caminhão ou arrumar a loja. Isso é absolutamente ilegal. Em primeiro lugar, porque não é tarefa do vendedor descarregar caminhão; em segundo, porque as horas trabalhadas além do horário devem ser remuneradas com o devido adicional de horas-extras. Por isso, anote diariamente as horas trabalhadas além das normais para conferir se foram pagas e reclamar posteriormente.

### **5.3.1. BANCO DE HORAS**

Diferentemente da compensação de horas, que só pode ser feita na mesma semana, no banco de horas a compensação pode ser feita até o limite de um ano.

O objetivo da criação do banco de horas era facilitar às empresas o aproveitamento dos empregados de acordo com a produção e evitar o desemprego. Mas o banco de horas acabou tornando-se um instrumento para o não pagamento de horas extras.

Para evitar o seu desvirtuamento, exige-se a participação do sindicato para a implantação do banco de horas. Assim, pode ser previsto em convenção coletiva, devendo ser convocados todos trabalhadores para decidirem. Pode também ser previsto o banco de horas em acordo coletivo, quando devem ser convocados os empregados da empresa que forem por ele abrangidos.

Na implantação do banco de horas devem estar previstas as condições para a sua adoção, como limites de horas diárias e semanais, as horas trabalhadas em domingos e feriados, os critérios relativos ao prazo de sua apuração e fechamento, de comunicação a cada empregado. Estes critérios e outros não podem ficar ao arbítrio do empregador, devendo estar previstos na implantação do banco de horas.

## **5.4 TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS**

### **5.4.1 - DOMINGOS**

Pela Lei nº 11.603, de 05/12/07, foi autorizado o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral. Mas a lei limitou a autorização à inexistência de lei municipal vedando o trabalho nestes dias. Assim, nos municípios onde não há lei proibindo o comércio nos domingos, devem os sindicatos e os trabalhadores propor uma lei na Câmara de Vereadores para que estes dias possam ser consagrados à família, ao descanso e ao lazer.

A mesma lei que permitiu o trabalho aos domingos, assegurou que o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas com o domingo.

### **5.4.2 – FERIADOS**

Pela mesma Lei 11.603, somente é permitido o trabalho nos feriados federais, estaduais e municipais, mediante negociação de Convenção Coletiva de Trabalho entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal.

## **5.5 CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

O horário de trabalho deve constar de quadro a ser fixado em lugar bem visível e registrado individualmente na entrada e saída, ficando expresso o período de repouso e alimentação. O registro de entrada e saída deve ser anotado pelo próprio empregado e, sendo mecânico, conterà sua assinatura, no final do mês<sup>40</sup>.

Muitas convenções coletivas assinadas pelos Sindicatos obrigam a utilização de cartão de ponto, manual, mecanizado ou eletrônico, em todas as empresas. Na região onde não houver esta obrigatoriedade estabelecida em convenção, todas as empresas

---

40. Ver artigo 74 da CLT.

com mais de 10 trabalhadores são obrigadas a utilizar cartão de ponto<sup>41</sup>.

## 5.6 HORÁRIO NOTURNO

Veja o ítem 3.9 - *Adicional Noturno*, no capítulo 3, *salário*.

## 5.7 PERÍODO DE DESCANSO

Entre duas jornadas de trabalho deve haver um período mínimo de descanso de 11 horas, ou seja, depois de cessar efetivamente seu trabalho - incluída aí as eventuais horas-extras - o empregado deve descansar pelo menos 11 horas antes de iniciar uma nova jornada<sup>42</sup>.

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo.

## 5.8 FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e do fim de semana remunerado<sup>43</sup>:

I - até dois dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica;

II - até três dias corridos, para casamento;

III - por cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer na primeira semana<sup>44</sup>;

---

41. Art. 74, parágrafo 2º da CLT: Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (ed. Lei 7.855/89).

42. Ver artigo 66 da CLT.

43. Ver artigo 473 da CLT.

44. Artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal assegura a licença paternidade e o artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Transitórias da mesma Constituição estabelece o prazo de cinco dias.

IV - por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até dois dias corridos ou não, para o fim de se alistar eleitor;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - as horas em que faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho<sup>45</sup>.

Veja com seu Sindicato os acordos, dissídios e convenções, que ampliam as possibilidades de faltas justificadas.

## **5.9 ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

Está previsto nas convenções e dissídios coletivos. São abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 horas, e comprovação oportuna.

## **5.10 DIREITO DE FREQUÊNCIA DOS MENORES ÀS AULAS**

O empregador, cuja empresa ou estabelecimento empregar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas<sup>46</sup>.

## **5.11 INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO**

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou

---

45. Súmula 155 do TST.

46. Artigo 427 da CLT e 227, inciso III da Constituição Federal.

alimentação de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, não poderá exceder de duas horas<sup>47</sup>. Quando o empregador não conceder este intervalo estará obrigado a remunerá-lo como hora-extra<sup>48</sup>.

Quando a duração do trabalho ultrapassar quatro horas, desde que a jornada não exceda seis horas, será obrigatória a concessão de um descanso de 15 minutos<sup>49</sup>.

## 5.12 INTERVALO PARA DESCANSO DO DIGITADOR

O digitador tem direito a um descanso de 10 minutos a cada 50 trabalhados, não deduzidos da duração normal do trabalho, ou seja, um digitador que trabalhar seis horas, tem direito a parar cinco vezes por 10 minutos cada, sem acrescentar nenhum minuto de trabalho na sua jornada<sup>50</sup>. O tempo efetivo de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de cinco horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades previstas em seu contrato de trabalho, e, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço **visual**.

## 5.13 CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de trabalho, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal ou, se fora dela, mediante o pagamento do período de sua duração como horas extras.

---

47. Ver artigo 71 da CLT.

48. Lei 8.923/94: *Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo (art. 71 da CLT), não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

49. Ver artigo 71, parágrafo 1º, da CLT.

50. A NR. 17 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.751, de 23.11.90 estipulou o descanso de 10 minutos a cada 50 trabalhados.

## **5.14 LICENÇA SAÚDE OU AUXÍLIO DOENÇA**

Em caso de doença<sup>51</sup>, devidamente comprovada por atestado médico, que incapacite o empregado para o trabalho, ele tem direito à licença saúde.

Durante os primeiros 15 dias, o empregado que permanecer afastado do trabalho, por motivo de doença, deve receber o seu salário normalmente, como se estivesse trabalhando. Para tanto, o empregado deve apresentar à empresa o atestado médico que exigir o afastamento. A empresa é obrigada a aceitar atestado da previdência ou o assinado por médico do convênio ou de seu próprio serviço médico.

A partir do 16º dia de licença saúde, após perícia médica, o empregado passa a receber o auxílio doença, benefício pago pela Previdência. A lei exige que o empregado tenha recolhido pelo menos 12 contribuições mensais, dispensando este período de carência, em caso de doenças graves.

### **5.14.1 EXAMES MÉDICOS**

A partir do 16º dia do afastamento, o INSS, após um exame médico prévio, passa a pagar mensalmente o auxílio doença enquanto durar a incapacidade para o trabalho. Durante o período do afastamento, o trabalhador deve ser submetido a exames médicos periódicos, as chamadas perícias.

O valor do auxílio-doença é fixado pelo INSS, segundo critérios definidos em lei.

---

51. Em caso de acidente, as disposições legais são basicamente as mesmas. Para maiores detalhes consulte as leis 6.367/76 e 8.213/91.