

TEMPO DE TRABALHO

Thereza Christina Nahas

tnahas70@gmail.com

Antecedentes históricos da regulamentação – OIT

- 1919 (indústria) – convênio 1 – não ratificado
 - 1930 (comércio) – convênio 30 - não ratificado
 - 1921 (DSR) – convênio 14 – ratificado em 21/4/1957
 - 1957 (DSR) – convênio 106 – ratificado em 18/6/1965
 - 1935 (40 horas) – convênio 47 - não ratificado
 - 1970 (férias) – convênio 132 – ratificado em 23/09/1998
 - 1990 (trabalho noturno) – convênio 171 – ratificado em 17/12/2002
 - 1994 (tempo parcial) – convênio 175 – não ratificado
- Recomendação nº 116 sobre a redução da duração de trabalho (estabelece o princípio da semana de 40 horas) -

PS: os dez mais importantes Países industriais da OIT não tinham ratificado o Conv. 30 Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Federação de Rússia. Apenas três ratificaram o Conv 1 (França, Itália e Índia).



1984 - PERSPECTIVAS

- ❑ EMPRESARIAL - impactos da economia, cultura, tecnologia, globalização e repercussão no tempo e organização de trabalho, a economia 24 horas
- ❑ TRABALHADORES – feminização da mão de obra, entrada da mulher no mercado de trabalho, divisão de tarefas, novos tipos contratuais

❖ Posição da OCDE e do Banco Mundial

DIMENSOES DO TRABALHO DECENTE EM RELAÇÃO AO TEMPO DE TRABALHO:

1. Distribuição do tempo de trabalho para promover a saúde e segurança;
2. Ser conveniente para a família /family-friendly)
3. Promover a igualdade de gênero
4. Aumentar a produtividade e competitividade entre as empresas;
5. Facilitar a escolha do trabalhador em suas horas de trabalho

ENTRAVES:

- a) As jornadas extenuantes de trabalho são comuns entre os trabalhadores profissionais e de corpo diretivo (países desenvolvidos ou em desenvolvimento pois frequentemente são excluídos das regras nacionais sobre tempo de trabalho
- b) Trabalhadores a tempo parcial que preferem trabalhar mais horas para aumentar seus rendimentos
- c) Trabalhadores cuja primeira preocupação não é a quantidade de horas trabalhadas mas sim a maneira de distribuir essas horas (ex: noites, finais de semana, turnos irregulares ou rotativos

Trabalho sujeito a chamada (bajo llamada) : critérios:

- si los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en su beneficio o en beneficio del empleador 9;
- el simple hecho de que un empleador exija a los trabajadores que dejen indicado dónde se les puede encontrar, no supone compensación;
- los trabajadores deben poner de manifiesto que la exigencia de estar disponibles sobre llamada impone cargas adicionales que coartan considerablemente la posibilidad de que dispongan de tiempo para sus actividades personales;
- la cuestión pertinente es determinar si el trabajador se ve tan limitado durante las horas a la espera de llamada que supongan la obligación efectiva de quedar a la espera

(May v. Arkansas Forestry Comm'n, 938 F.2d 912 (8th Cir. 1991); Martin v. Ohio Berry v. Sonoma County, 30 F.3d 1174 (9th Cir. 1994); Gene Ingram and others v. County of Bucks, 144 F.3d 265 (3rd Cir. 1998 – Suprema Court Americana)

***nao confundir com inermite:**

O QUE SE COMPREENDE POR TEMPO DE TRABALHO?

- Convenio I e 30 OIT = critérios de disponibilidade para o empregador
- ART. 4º, CLT = critérios





- ❖ TEMPO A DISPOSICAO; EXECUTANDO ORDENS OU AGUARDANDO;
- ❖ AFASTADO PRESTANDO SERVIÇOS MILITARES (para efeito de indenização e estabilidade);
- ❖ AFASTANDO POR ACIDENTE DO TRABALHO (para efeito de indenização e estabilidade);
- ❖ LICENÇA MATERNIDADE (art. 392) – questão da extensão ao genitor (art. 392-B)
- ❖ TEMPO PARA AMAMENTAÇÃO (art. 396)

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

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa

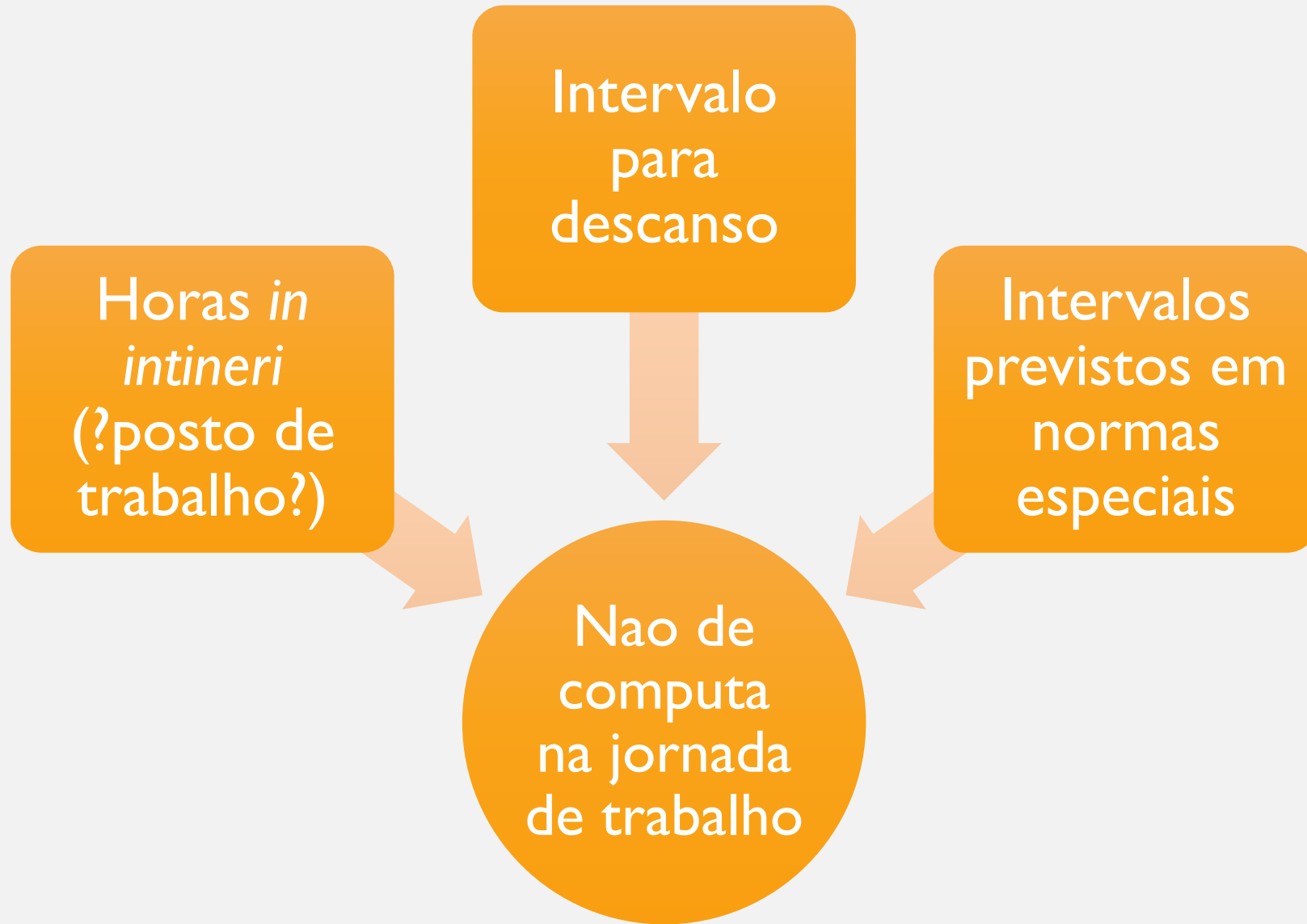
JORNADA DE TRABALHO

DURAÇÃO NORMAL: 8 h/diárias – 44 semanais – 220 mensais

CONTRATO A TEMPO PARCIAL (adoção do tipo *substancial- OIT- Conv. 175/1994*): (1) 30 h/semanais – vedado horas suplementares; (2) 26 h/ semanais – possível no máximo 6 horas suplementares semanais; (3) inferior a 26 h/semanais – suplementares = extras = máximo 6 h/semanais

CONTRATOS ESPECIAIS = bancário (6 h/diárias e 30h/semanais) – art. 224, CLT; telegrafia- art. 227, CLT (por equiparação operador de telemarketing – NR17- Portaria SIT 09/2007 – 6 (6 h/diárias e 36h/semanais); entre outros.

JORNADA 12x36 - ART. 59-A - *remuneração mensal abrange: pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado; descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5.º do art. 73 desta Consolidação*



SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978) II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995); III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993); IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993); V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001)

Súmula 429: considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao **deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho**, desde que supere o limite de dez minutos diários.



HORAS EXTRAS

COMPENSAÇÃO: admite acordo individual, tácito ou expresso (dentro do mesmo mês); negociação coletiva

BANCO DE HORAS: admite acordo individual (compensação em 6 meses); coletivo (1 ano), sempre expresso.

EXCEÇÕES art.61/ 62

necessidade imperiosa
força maior
função de confiança
trabalho externo
teletrabalhador

DESRESPEITO AS EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA COMPENSAÇÃO (INCLUSIVE AS ESTABELECIDAS EM ACORDO TÁCITO, SE NAO ULTRAPASSAR A DURAÇÃO MÁXIMA SEMANAL = PAGA-SE SOMENTE O ADICIONAL

S. 85-COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

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

OJ. 323, TST. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. “SEMANA ESPANHOLA”. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2o, da CLT e 7o, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

SEMANA INGLESA – o acordo prevê que o excesso de horas em um dia é compensado pela diminuição em outro dia da mesma semana. Ex: trabalhadores cumprem uma hora a mais da jornada máxima de labor por dia de segunda a quinta-feira, visando não trabalhar aos sábados



QUESTOES POLÊMICAS

- Trabalhadores “sobre chamada” (sobreamostragem) e “período de disponibilidade laboral imediata a petición”
- Directiva 93/104/CE = TEMPO DE TRABALHO = *período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.* PERÍODO DE DESCANSO = *todo período que no sea de tiempo de trabajo.*
- Caso Jaeger – Assunto C-151/02 – tempo de atenção continuada deve ser considerado integralmente como horário de trabalho
- Trabalhadores com uso de tecnologia
- Direito a desconexão – precedente do direito francês e acordos coletivos AXA, Volkswagen e Mercedes-Benz
- ¿Vazio legislativo? ¿A L. 13467/17 soluciona os novos tipos de condições de trabalho?



Fontes:

www.ilo.com

<https://www.google.com.br/search?q=imagens+gratuitrs+tempo+de+trabalho&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjQ-4OhheTZAhUIxpAKHea4BIMQsAQISA&biw=1008&bih=816>

www.cepal.org

<http://www.bancomundial.org>

<https://diariolaley.laley.es/content/Inicio.aspx>

NAHAS, Thereza, *Direito do Trabalho – Institutos Fundamentais*, RT Editora, Sao Paulo, 2017.

NAHAS, Thereza, Miziara & Raphael, PEREIRA, *Impactos da Reforma Trabalhista na Jurisprudência do TST*, RT Editora, Sao Paulo, 2017

NAHAS, Thereza, Miziara, Raphael, PEREIRA, Leone, *CLT Urgente*, RT Editora, Sao Paulo, 2018.