

Introdução

O **Direito do Trabalho** é um ramo jurídico especializado e, de acordo com **Octavio Bueno Magano**, é:

conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à **relação de trabalho** e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.

Com o desenvolvimento urbano acelerado e a consequente industrialização, as relações entre empregados e empregadores se intensificaram. Necessitaram, dessa forma, de uma maior observância legal e preocupação legislativa a fim de garantir, à **parte hipossuficiente** desta relação - trabalhadores - a satisfação de suas necessidades básicas e a possibilidade de alcançar condições dignas para sua subsistência e de sua família, garantias fundamentadas na **dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88 e diversos tratados internacionais)**.

No Brasil, no contexto hodierno, após diversas lutas, os direitos trabalhistas foram **assegurados constitucionalmente**. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (**CLT**) dispôs acerca dos direitos e garantias fundamentais da classe em questão, com o intuito de efetivar a inclusão e a **equidade** entre os trabalhadores.

Jornada de trabalho

É importante destacar que **jornada diária** significa o tempo, em horas, que os indivíduos trabalham em um dia e, por conseguinte, a jornada de trabalho mensal é o período estabelecido no contrato da empresa cumprido mensalmente pelo empregado.

Cumpramos ressaltar o disposto no art. 7º da Constituição Federal, o qual dispõe acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visam melhorar sua condição social, tratando da quantidade de horas em seu inciso XIII:

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 a redução da jornada, mediante

acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O **Capítulo II do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho**, regulamenta a duração do trabalho e, em seu art. 57, dispõe:

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais, constantes do Capítulo I do Título III.

Observa-se, então, diante do enunciado do art. 5º da CLT, que há **normas gerais e normas específicas** aplicáveis a relações de trabalho. As normas gerais estão dispostas no *caput* do art. 58 da CLT.

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Como a Constituição Federal emana seus pressupostos para todo o ordenamento jurídico, o limite de jornada previsto no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho deve ser entendido em consonância com o art. 7º, XIII, da CF/88.

Com relação ao §1º do art. 58, tomemos como exemplo uma empresa que tenha 70 funcionários e apenas 2 registradores eletrônicos de ponto. Neste caso, como possivelmente quase todos os trabalhadores chegarão no mesmo horário e não é possível o registro simultâneo, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no registro de ponto.

Art. 58. [...]

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

A regra, de acordo com o art. 74, §2º, da CLT é a obrigatoriedade de anotação da hora de entrada e de saída em estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores, não necessariamente por ponto eletrônico, mas por qualquer meio confiável. Torna-se importante mencionar, ainda, as Súmulas 366 e 449 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Súmula 366, TST. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

Súmula 449, TST. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Já o §2º do art. 58, da CLT traduz o entendimento de **jornada**. Antes, a **jornada englobava tanto o tempo efetivamente trabalhado quanto o tempo à disposição do empregador**. Só era **remunerável**, então, o período em que o empregado estivesse **efetivamente prestando a sua atividade**, ou em que estivesse **à disposição** do empregador, aguardando ou executando suas ordens.

Com a redação dada pela reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, não mais se computa a totalidade de horas que o funcionário passa dentro da empresa: trocas de roupa, cafés da tarde, momentos de higiene, etc. Eles não serão contados como jornada e não darão, portanto, direito a recebimento de salário.

Vejamos o art. 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo acerca do **serviço efetivo**.

Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o 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.

Outrossim, com a Lei n. 13.467/2017, foi **extinta a hora *in itinere***, em qualquer situação, ou seja, não se computa mais o tempo de deslocamento do trabalhador ao local de trabalho. Segue a redação do art. 58, §2º da CLT:

Art. 58 [...]

§2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Atenção: a Súmula 429 do TST afirma que:

Súmula 429, TST. 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 10 (dez) minutos diários.