

QUESTÕES SURGIDAS NO CURSO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

**EM QUE CONDIÇÕES O
EMPREGADOR PODE
ALTERAR A JORNADA DE
TRABALHO?**

FOTO: INKONG BOUTCHALERN / VECTEEZY



Considera-se empregador a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

(CLT, art. 2º)

O **poder de direção** (comando)
do empregador, compreende:

1. Poder de **organização**
2. Poder de **controle**
3. Poder **disciplinar**

“A direção do empreendimento é de exclusiva responsabilidade do empregador, sendo certo que a determinação dos horários de trabalho prestados por seus empregados está inserido no seu poder de comando (*jus variandi*)”

(Processo TRT 2ª R: 20000167872, data julg: 28.08.2001, Relatora: Juíza Odette Silveira Moraes)

As relações contratuais de trabalho
**podem ser objeto de livre
estipulação em tudo quanto não
contravenha às disposições de
proteção ao trabalho, aos contratos
coletivos aplicáveis e às decisões
das autoridades competentes**

(CLT, art. 444)

Nos contratos de trabalho **só é**
lícita a alteração por mútuo
consentimento, e desde que não
resultem, direta ou indiretamente,
prejuízos ao empregado, sob pena
de nulidade

(CLT, art. 468)

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**

(CLT, art. 4º)

Entre 2 (duas) jornadas de trabalho **haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas** para descanso

(CLT, art. 66)

A transferência para o **período diurno** de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno

(Súmula TST, nº 265)

CCT 2022/2024:

13ª - REGISTRO DE PONTO

Os empregadores manterão registro de ponto obrigatório, manual, mecânico ou eletrônico.

§ 1º - Poderá ser adotado sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, inclusive no sistema de registro eletrônico de ponto, mediante ato escrito do empregador, implicando na presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento, observando-se as indicações do artigo 77 e seguintes da Portaria/MTP nº 671, de 08/11/2021, com alterações pela Portaria/MTP nº 1.486, de 03/06/2022.

CCT 2022/2024:

14º - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho será a constitucional, podendo o empregador prorrogá-la ou compensá-la, independente do ambiente ser insalubre ou não, bem como de autorização específicas desde que o excesso por dia não ultrapasse o que impõe o § 3º desta cláusula.

CCT 2022/2024:

§ 5º - As empresas que trabalham em turno ininterrupto, que optarem pela jornada fixa aos empregados, concederão, obrigatoriamente, repouso semanal remunerado aos empregados sempre aos domingos, tendo que submeter a jornada semanal ao estabelecido nesta CCT. Casos especiais, serão resolvidos mediante Acordo Coletivo.

CCT 2022/2024:

15ª - TURNOS ININTERRUPTOS

Se o empregador não se adaptar ao regime de 6 (seis) horas diárias para o trabalho de turnos ininterruptos, poderá prorrogar a jornada de trabalho, sujeitando-se ao pagamento das horas extras, conforme cláusula 18ª desta Convenção Coletiva, mas estará sujeito as seguintes condições:

§ 1º - Fica autorizada a jornada de 8 x 16 (oito por dezesseis) nos turnos ininterruptos, com ou sem revezamento, mas obrigatoriamente, o empregador terá que conceder no mínimo 1 (uma) hora de intervalo intrajornada não remunerado, portanto, serão 7 (sete) horas efetivamente trabalhadas.

CCT 2022/2024:

I - A prática desta jornada deverá ser feita em escalas de seis dias de trabalho com uma folga semanal, no entanto o empregador terá que pagar 1 (uma) hora extra por escala trabalhada ou 6 (seis) semanais com adicional de 50%, já incluso neste pagamento a remuneração pelos feriados que coincidirem com a escala.

II - Nas escalas de trabalho entre 22h00 e 5h00 (manhã), terá o empregador que pagar mais 1 (uma) hora extra por noite trabalhada, ou 6 (seis) semanais com adicional de 50% a cada trabalhador, em função da hora noturna, nos estritos termos do artigo 73 da CLT.

III - Só será permitida jornada diferente, mediante Acordo Coletivo entre o empregador e a representação dos trabalhadores.

CCT 2022/2024:

§ 3º - As empresas que desejarem firmar Acordo Coletivo com o SINDIMARMORE para a adoção de jornada compensada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso (jornada 12 x 36), poderão contar com a interveniência do SINDIROCHAS, em contato por escrito entre as partes acordantes, observadas as condições previstas no respectivo instrumento coletivo de trabalho vigente.

CCT 2022/2024:

17ª - TROCA DE HORÁRIOS DE TRABALHO

Para os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, é permitida a troca de horários de trabalho entre si, desde que haja comunicação prévia e anuência do superior imediato, com observação do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

CCT 2022/2024:

31ª - PROIBIÇÃO DO TRABALHO INDIVIDUAL

Os estabelecimentos com 6 (seis) ou mais trabalhadores não poderão operar no setor de produção com apenas 1 (um) trabalhador na atividade, sendo que no caso de movimentação e armazenagem de chapas devem ser observadas as disposições do Anexo I da NR-11, aprovado pela Portaria SIT/DSST nº. 56/2003.

ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO:

“Não é bom ter zelo sem
conhecimento, nem ser
precipitado e perder o caminho”

(Provérbios de Salomão, 19.2)

MUITO OBRIGADO!

Henrique Nelson Ferreira

hnelsonferreira@gmail.com

28-99994-7464