

Jornada de trabalho

Como regra geral, a jornada de trabalho será de 8 horas diárias e 44 horas semanais, desde que não sejam fixados outros parâmetros, conforme previsto no **art. 58 da CLT e no art. 7º, XIII, da CF**.

Controle de jornada de trabalho

Nos termos do **art. 74, §2º, CLT**, a anotação do ponto será obrigatória nos estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, sendo permitida a pré-assinalação do horário de almoço. Esta anotação poderá ser feita em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Já o **§4º do mesmo art. 74, CLT**, incluído pela Reforma Trabalhista, permite a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O ponto por exceção é uma prática baseada na ideia de que os funcionários só precisam fazer o registro de ponto em situações excepcionais.

Flexibilização no controle de jornada de trabalho

Pode acontecer de o empregado antecipar ou atrasar o início ou o término de sua jornada em alguns minutos. Assim, é possível a flexibilização do controle da jornada, conforme o **§1º do art. 58, CLT**. Para tanto, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários.

Inclusive o chamado “ponto britânico” – que nada mais é do que a prática de manter um registro com os mesmos horários de entrada e saída para cada funcionário, todos os dias, como se esse fosse um retrato fiel da realidade – é considerado fraudulento.

Exclusões do controle da jornada de trabalho

De acordo com o **§2º do art. 4º da CLT**, 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 5 minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal no local de trabalho, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas. Além disso, não será computado o período no qual o empregador adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como:

- Práticas religiosas;
- Descanso;
- Lazer;

- Estudo;
- Alimentação;
- Atividades de relacionamento social;
- Higiene pessoal;
- Troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.