



AdvogaJá

ADVOCACIA INTELIGENTE

Será que você
tem **Direito?**

advogaja.com.br

• EXEMPLO ILUSTRATIVO — Documento fictício destinado exclusivamente à apresentação do serviço AdvogaJá

Página 1

PARECER JURÍDICO

Jornada extraordinária, intervalo intrajornada e verbas rescisórias — o peso da prova documental

• EXEMPLO ILUSTRATIVO — Caso fictício para fins de apresentação do serviço AdvogaJá

Consulente:	Cláudia Nogueira Prado (nome fictício)	Protocolo:	ADV-EXEMPLO-TRABALHISTA
Área:	Direito do Trabalho	Data:	Agosto de 2026
Advogado:	[Nome do Advogado], OAB/RJ [número]		

EM SÍNTESE: Os cartões de ponto que registram entrada e saída invariáveis são **inválidos como prova** e invertem o ônus quanto às horas extras, que passa à empregadora — Súmula 338, III, do Tribunal Superior do Trabalho. Não se desincumbindo ela, prevalece a jornada narrada pela consulente. A inversão, porém, **não alcança o intervalo intrajornada**: quanto a ele o ônus permanece com a consulente, e a prova terá de vir de testemunhas e de registros eletrônicos. Duas datas governam o caso: a prescrição quinquenal já alcançou os cinco primeiros meses do contrato, e corre até junho de 2028 o prazo para ajuizar. A multa do art. 477, § 8º, da CLT é devida pelo pagamento das verbas fora do prazo de dez dias.

I. EMENTA

Direito do trabalho. Jornada de trabalho. Controles de frequência com horários de entrada e saída uniformes: invalidade como meio de prova e inversão do ônus quanto às horas extras — Súmula 338, III, do Tribunal Superior do Trabalho; art. 74, § 2º, da CLT, na redação da Lei 13.874/2019. Inaplicabilidade da inversão ao intervalo intrajornada. Concessão parcial do intervalo: pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de cinquenta por cento — art. 71, § 4º, da CLT, na redação da Lei 13.467/2017, que superou a Súmula 437, I e III, para o período posterior a 11 de novembro de 2017. Reflexos das horas extras habituais. Prescrição quinquenal e prazo bienal — art. 7º, XXIX, da Constituição da República. Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias — art. 477, § 8º, da CLT.

II. RELATÓRIO

A consulente foi admitida em 15 de março de 2021, no cargo de analista de suporte, com remuneração final de R\$ 3.800,00 mensais, em empresa que conta com quarenta e cinco empregados no estabelecimento. Foi dispensada sem justa causa em 12 de junho de 2026, após cinco anos e três meses de vínculo.

Relata que a jornada contratada era das oito às dezoito horas, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira. Na prática, contudo, permanecia trabalhando até as vinte horas em média três dias por semana, em

razão de atendimentos de suporte fora do horário comercial, e o intervalo para refeição raramente ultrapassava trinta minutos, por ser realizado na própria estação de trabalho, com o sistema de atendimento aberto.

Informa que os cartões de ponto que lhe foram entregues registram, em todos os dias de todo o período contratual, entrada às oito horas, intervalo das doze às treze horas e saída às dezoito horas, sem qualquer variação. Nenhuma hora extraordinária foi paga durante o contrato.

Quanto à rescisão, informa que o termo foi assinado em 12 de junho de 2026 e que o pagamento das verbas ocorreu apenas em 4 de julho de 2026 — vinte e dois dias após o desligamento. O termo de rescisão não contempla horas extraordinárias nem verba relativa a intervalo.

Dispõe dos cartões de ponto, do termo de rescisão, dos comprovantes de pagamento, de mensagens trocadas com a coordenação em horários noturnos e de registros do sistema interno de chamados, que gravam usuário e horário de cada atendimento. Indica duas ex-colegas que trabalhavam no mesmo setor e presenciavam a rotina.

Não foram informados a existência de acordo ou convenção coletiva com cláusula de compensação ou banco de horas, a eventual adesão a programa de participação nos lucros, a existência de assistência sindical na homologação e o teor exato das quitações constantes do termo. Tais elementos influem sobre o alcance da pretensão, conforme adiante assinalado.

III. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

1. Do dever de registrar a jornada e do efeito de não fazê-lo corretamente

O art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, na redação dada pela Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, impõe ao estabelecimento com mais de vinte trabalhadores a obrigação de registrar a jornada, em registro manual, mecânico ou eletrônico. Contando a empregadora com quarenta e cinco empregados, o dever lhe alcança sem ressalva.

Registre-se que a Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho, editada sob a redação anterior do dispositivo, ainda refere o número de dez empregados. A alteração legislativa modificou o limiar, não o efeito — e, na situação examinada, o ponto é indiferente, porque o estabelecimento supera qualquer dos dois patamares.

O descumprimento do dever produz consequência processual severa, distribuída em três itens pela referida Súmula. O item I estabelece que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada, elidível por prova em contrário. O item II acrescenta que essa presunção, ainda que prevista em instrumento normativo, admite prova contrária. E o item III — decisivo aqui — dispõe que os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são **inválidos como meio de prova**, invertendo-se o ônus da prova relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

2. Do ponto britânico — a peça central da posição da consulente

Os controles descritos pela consulente registram, invariavelmente e ao longo de cinco anos, entrada às oito horas, intervalo das doze às treze e saída às dezoito. É o que a prática forense designa por *ponto britânico*.

A invalidação desses registros não depende de demonstração de fraude. Decorre de constatação objetiva: jornada humana não é uniforme. Nenhum trabalhador entra e sai no mesmo minuto durante anos, e registro que assim indica não reflete a realidade — reflete o preenchimento padronizado do documento.

O efeito é duplo e converge em favor da consulente. Primeiro, os cartões deixam de servir à empregadora: ela não pode invocá-los para negar a jornada alegada. Segundo, e mais relevante, o ônus da prova **inverte-se**: já não cabe à consulente demonstrar que trabalhou além do registrado, e sim à empregadora demonstrar que não trabalhou.

A empregadora, tendo apresentado como única prova documento reputado inválido, encontra-se em posição processual desfavorável: precisará produzir prova testemunhal ou documental diversa para elidir a jornada narrada — e a prova que naturalmente lhe caberia produzir é justamente aquela cuja idoneidade se questiona.

Registre-se que a presunção é relativa, não absoluta. Prova testemunhal consistente pode elidi-la, e a jornada narrada deve ser verossímil — pretensão de jornada exagerada enfraquece a credibilidade do conjunto. A narrativa da consulente, de duas horas extras em três dias por semana, é moderada e compatível com a atividade de suporte técnico.

3. Do intervalo intrajornada — onde a inversão não alcança

Cumpra-se destacar ponto de técnica processual frequentemente ignorado, e que impede expectativa equivocada quanto ao alcance da vitória probatória do item anterior.

O Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento de que a diretriz da Súmula 338, III, **não se aplica ao intervalo intrajornada**. A inversão do ônus alcança as horas extraordinárias, não a alegação de não concessão ou concessão parcial do intervalo — quanto a esta, o ônus permanece com quem alega, isto é, com a consulente.

A razão é a pré-assinalação. O art. 74, § 2º, permite a pré-assinalação do período de repouso nos registros, de modo que a uniformidade do intervalo não padece do mesmo vício que compromete os horários de entrada e saída: ela é legalmente autorizada.

A consequência prática é direta e deve orientar a estratégia probatória. Quanto às horas extras, a consulente pode aguardar que a empregadora não se desincumba. Quanto ao intervalo, precisa **produzir prova ativa** — e é aqui que a prova testemunhal das duas ex-colegas e os registros do sistema de chamados durante o período de refeição assumem importância decisiva.

O registro eletrônico de atendimentos é, nesse ponto, o elemento de maior valor probatório: se o sistema grava usuário e horário, e há chamados atendidos entre doze e treze horas, o documento demonstra objetivamente que o intervalo não foi usufruído — e não depende de memória de testemunha.

4. Do regime aplicável ao intervalo suprimido

Demonstrada a supressão parcial, o cálculo submete-se a regime que mudou durante o contrato — e a distinção importa em valor.

Até 10 de novembro de 2017, vigorava a redação anterior do art. 71, § 4º, da CLT, interpretada pela Súmula 437, I e III, do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que a não concessão ou a concessão parcial implicava o pagamento **total** do período correspondente, com acréscimo mínimo de cinquenta por cento e natureza **salarial**, gerando reflexos.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, conferiu nova redação ao dispositivo: a não concessão ou a concessão parcial implica o pagamento, de natureza **indenizatória**, **apenas do período suprimido**, com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal. O Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a superação da Súmula 437 quanto ao período posterior à reforma, aplicando-a de imediato inclusive a contratos iniciados antes da vigência, por força do princípio *tempus regit actum*.

Como o contrato da consulente teve início em 2021, integralmente posterior à reforma, aplica-se sem controvérsia o regime novo. São devidos apenas os trinta minutos suprimidos, acrescidos de cinquenta por cento, sem reflexos em férias, décimo terceiro, repouso semanal ou Fundo de Garantia.

A precisão evita frustração: o intervalo é parcela de valor modesto quando comparada às horas extras e aos seus reflexos, e apresentá-la como equivalente conduziria a expectativa irreal.

5. Da prescrição — as duas datas que governam o caso

O art. 7º, XXIX, da Constituição da República estabelece dois prazos autônomos e cumulativos, cuja confusão é causa frequente de perda de direito.

O primeiro é o **bienal**: dois anos contados da extinção do contrato para ajuizar a reclamação. Dispensada a consulente em 12 de junho de 2026, o prazo se encerra em 12 de junho de 2028.

O segundo é o **quinquenal**: ainda que a ação seja tempestiva, só são exigíveis os créditos dos cinco anos anteriores ao ajuizamento. Ajuizada a reclamação, por hipótese, em 20 de agosto de 2026, o marco retroage a 20 de agosto de 2021 — de modo que os cinco primeiros meses do contrato, de 15 de março a 19 de agosto de 2021, já se encontram **alcançados pela prescrição**.

Disso resulta a observação que mais importa à decisão da consulente: o período exigível não é fixo, e diminui a cada dia de espera. Adiado o ajuizamento em seis meses, seis meses adicionais de créditos serão perdidos na outra ponta — ainda que o prazo bienal esteja longe do fim. O prazo de dois anos autoriza esperar; a prescrição quinquenal cobra por essa espera.

6. Da composição da pretensão e do método de cálculo

As parcelas devidas organizam-se em três grupos, com regimes distintos. Os valores abaixo são ilustrativos e apurados sobre a remuneração final informada, servindo para demonstrar o método — o cálculo definitivo depende da evolução salarial ao longo do contrato:

Parcela	Base de cálculo	Valor mensal aproximado	Natureza
Hora normal	R\$ 3.800,00 ÷ 220	R\$ 17,27	Referência
Hora extraordinária	Hora normal + 50%	R\$ 25,91	Referência
Horas extras	6h por semana, cerca de 26h por mês	R\$ 673,12	Salarial
Reflexos	DSR, férias com 1/3, 13º, FGTS com 40%, aviso prévio	Incidem sobre as horas extras	Salarial
Intervalo suprimido	30 min por dia, 22 dias, com 50%	R\$ 285,00	Indenizatória, sem reflexos
Multa do art. 477, § 8º	Um salário contratual	R\$ 3.800,00 — parcela única	Indenizatória

7. Dos reflexos — onde reside o maior valor

As horas extras habituais não se esgotam em si mesmas. Por integrarem a remuneração, repercutem sobre as demais parcelas — e é essa repercussão, e não o principal, que responde pela maior parte do crédito.

Incidem reflexos sobre o repouso semanal remunerado, sobre as férias acrescidas do terço constitucional, sobre o décimo terceiro salário, sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com o acréscimo de quarenta por cento decorrente da dispensa imotivada, e sobre o aviso prévio indenizado.

Considerando o período exigível de cinquenta e oito meses e o valor mensal aproximado de R\$ 673,12, o principal das horas extras alcança cerca de R\$ 39.000,00 — montante ao qual se somam os reflexos, a correção monetária e os juros, apurados na fase de liquidação.

Não se afirma, evidentemente, o resultado da demanda nem o valor que virá a ser deferido. A projeção presta-se a dimensionar a ordem de grandeza da pretensão e a demonstrar por que a discussão sobre reflexos costuma superar, em valor, a discussão sobre o principal.

8. Da multa por atraso nas verbas rescisórias

O art. 477, § 6º, da CLT estabelece que o pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer em até dez dias contados do término do contrato. O § 8º comina, em caso de inobservância, multa em favor do empregado em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Rescindido o contrato em 12 de junho de 2026, o prazo venceu em 22 de junho. O pagamento ocorreu em 4 de julho — doze dias após o vencimento. A multa é devida, e a apuração é puramente aritmética: bastam a data do desligamento e a do crédito, ambas documentadas.

Registre-se que a multa não se confunde com as verbas rescisórias, nem as substitui: é parcela autônoma, de valor equivalente a um salário, e independe de o pagamento ter sido integral.

Recomendação prática: A providência mais urgente é preservar a prova eletrônica, que é a mais frágil e a mais valiosa. Recomenda-se extrair, desde logo, os registros do sistema de chamados que demonstrem atendimentos após as dezoito horas e entre doze e treze horas, salvando-os em formato que preserve data e autoria — capturas de tela com data e hora visíveis, exportações em planilha ou, idealmente, ata notarial lavrada em cartório, que confere fé pública ao conteúdo. Recomenda-se ainda preservar as mensagens trocadas com a coordenação em horários noturnos, no aparelho original e sem edição, e obter os dados de qualificação e contato das duas ex-colegas, cuja disponibilidade tende a diminuir com o tempo. Todos os documentos já em poder da consulente devem ser guardados em original.

IV. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Cronograma de prazos

Marco	Data	Efeito jurídico
Admissão	15/03/2021	Início do contrato de trabalho
Marco da prescrição quinquenal	20/08/2021	Créditos anteriores inexigíveis; recua a cada dia de espera
Dispensa sem justa causa	12/06/2026	Início do prazo bienal
Vencimento do prazo do art. 477, § 6º	22/06/2026	Dez dias para pagamento das verbas rescisórias
Pagamento efetivo das verbas	04/07/2026	Doze dias de atraso; multa do § 8º devida

Prazo final para ajuizar	12/06/2028	Decorrido, extingue-se a pretensão integralmente
--------------------------	------------	--

1. **Resposta objetiva.** A consulente tem direito às horas extraordinárias não pagas, aos seus reflexos, à indenização pelo intervalo parcialmente suprimido e à multa do art. 477, § 8º, da CLT. Os cartões de ponto com horários invariáveis não servem à empregadora e invertem, em favor da consulente, o ônus da prova quanto às horas extras. A inversão, contudo, não alcança o intervalo intrajornada, quanto ao qual a prova terá de ser produzida por ela.

2. **Prognóstico.** Quanto às horas extraordinárias, a posição é sólida: o item III da Súmula 338 é aplicação direta ao caso, e a empregadora terá de produzir prova diversa daquela cuja idoneidade se questiona. O risco residual é o da prova testemunhal patronal, apta a elidir presunção que é relativa, e o da verossimilhança da jornada narrada — atenuado pela moderação da alegação. Quanto ao intervalo, o prognóstico é menos favorável e depende inteiramente da prova a produzir. Quanto à multa do art. 477, a posição é praticamente incontestável, por depender apenas de duas datas documentadas. Não se afirma o resultado da demanda, cuja apreciação compete exclusivamente ao juízo.

3. **O que a empregadora tende a alegar.** Quatro linhas de defesa são previsíveis. A validade dos cartões de ponto — respondida pelo item III da Súmula 338, cuja aplicação independe de prova de fraude. A existência de acordo de compensação ou banco de horas — que exige instrumento coletivo e cuja invalidade decorre da prestação habitual de horas extras, esvaziando o próprio regime compensatório. A concessão regular do intervalo, amparada na pré-assinalação — a defesa mais consistente de que ela dispõe, respondida pelos registros eletrônicos de atendimento durante o horário de refeição. E a quitação constante do termo de rescisão — respondida pela limitação do efeito liberatório às parcelas e aos valores nele consignados, sem alcance sobre verbas não discriminadas.

4. **Sequência recomendada e a razão da ordem.** Primeiro, e antes de qualquer outra providência, preservar os registros eletrônicos do sistema de chamados e as mensagens trocadas com a coordenação — porque essa prova depende de acesso que a consulente já perdeu e de suportes que se deterioram, e porque é ela que sustenta a única frente em que o ônus lhe pertence. Segundo, obter qualificação e contato das duas ex-colegas, cuja disponibilidade e memória diminuem com o tempo. Terceiro, reunir os documentos já em seu poder, em original. Quarto, verificar a existência de instrumento coletivo com cláusula de compensação, que altera a análise das horas extras. Quinto, ajuizar a reclamação sem aguardar a proximidade do prazo bienal. A ordem importa porque a prova se perde na sequência inversa daquela em que é produzida.

5. **O custo específico da espera.** O prazo de dois anos para ajuizar cria falsa sensação de folga. A cada mês de adiamento, um mês de créditos é definitivamente perdido no extremo inicial do período, por força da prescrição quinquenal. Considerando o valor mensal aproximado de R\$ 673,12 apenas a título de principal das horas extras, sem reflexos, cada semestre de espera corresponde a perda de ordem superior a quatro mil reais. Some-se a deterioração probatória: aparelhos são trocados, mensagens são apagadas, testemunhas mudam de emprego e de cidade, e a memória de rotinas específicas se dissolve.

6. **O que altera estas conclusões.** Existência de acordo coletivo válido de compensação ou banco de horas: altera substancialmente a análise das horas extras, embora a prestação habitual de sobrejornada comprometa a validade do regime. Cartões de ponto com variação real, distintos dos descritos: afasta o item III da Súmula 338 e devolve à consulente o ônus da prova. Ausência de registros eletrônicos que demonstrem atividade durante o intervalo: reduz a pretensão relativa ao intervalo, sem afetar as horas extras. Termo de rescisão com quitação homologada por sindicato e discriminação expressa de parcelas:

exige exame do alcance da quitação. E ajuizamento em data diversa da hipotética: desloca proporcionalmente o marco quinquenal.

7. **O que não se deve esperar.** Não se deve esperar que a invalidação dos cartões resolva todo o caso: ela alcança as horas extras, não o intervalo. Não se deve esperar que a indenização pelo intervalo tenha peso comparável ao das horas extras — após a reforma, corresponde apenas ao período suprimido, sem reflexos. Não se deve esperar que o prazo de dois anos seja tempo disponível: ele é limite para agir, e cada mês consumido custa um mês de créditos. E não se deve esperar que a prova testemunhal supra a documental — testemunha confirma rotina, mas é o registro eletrônico que demonstra o horário exato de cada atendimento.

8. As conclusões deste parecer pressupõem a exatidão dos fatos relatados e ficam condicionadas à verificação da existência de instrumento coletivo com cláusula de compensação, do teor das quitações constantes do termo de rescisão, da efetiva uniformidade dos registros de ponto ao longo de todo o período e da disponibilidade dos registros eletrônicos mencionados.

V. ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Esta seção descreve, de forma objetiva, como funcionam os procedimentos mencionados neste parecer. Tem caráter meramente informativo e não substitui a orientação de um advogado.

Como preservar a prova de um dano antes de repará-lo

Quando é necessário consertar um dano — estrutural, em veículo, em produto —, o reparo elimina a materialidade do defeito. Para não perder a prova, é preciso documentá-la tecnicamente antes da correção.

Como fazer:

1. Contratar profissional habilitado (engenheiro, arquiteto, técnico) para elaborar laudo por escrito, com Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) ou Registro de Responsabilidade Técnica (RRT).
2. Fazer registro fotográfico e em vídeo, com data, mostrando o dano por vários ângulos.
3. Se possível, notificar a parte responsável antes do reparo, dando-lhe oportunidade de vistoria.
4. Guardar as notas fiscais e o contrato da obra ou serviço de reparo.
5. Só então executar a correção.

Onde: Profissional habilitado no respectivo conselho (CREA, CAU e equivalentes).

O que levar/reunir: Laudo com ART/RRT, fotos e vídeos datados, orçamentos e notas fiscais.

Custo: Varia conforme o profissional e a complexidade do laudo.

Prazo: Antes de qualquer reparo — a prova não pode ser reconstituída depois.

Atenção: Sem esse registro, a parte responsável poderá alegar que o dano não existia ou não tinha a extensão afirmada, enfraquecendo a cobrança.

Reclamação trabalhista

A lei dispensa advogado nesta via: empregados e empregadores podem reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho (CLT, art. 791). A dispensa alcança apenas as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho — não a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança nem os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 425 do TST). A orientação técnica de advogado permanece recomendável.

Ação perante a Justiça do Trabalho para discutir vínculo empregatício, verbas rescisórias, jornada, adicionais e demais direitos decorrentes da relação de trabalho.

Onde: Vara do Trabalho competente.

Prazo: Prazo de 2 anos contados do fim do contrato para ajuizar, alcançando as parcelas dos 5 anos anteriores ao ajuizamento.

VI. O QUE EVITAR

Esta seção reúne condutas que, na prática, costumam enfraquecer a posição de quem tem razão ou extinguir o próprio direito. Tem caráter informativo e não substitui a orientação de um advogado.

Descartar documentos originais relacionados ao caso

Contratos, recibos, holerites, controles de jornada, extratos, laudos, carnês e comprovantes de pagamento são frequentemente o único elo entre o fato e a responsabilidade. O ônus de demonstrar o alegado recai, em regra, sobre quem alega — e o documento descartado não é substituível por declaração posterior.

Assinar quitação ampla, geral e irrevogável sem delimitar o alcance

Cláusula de quitação ampla costuma abranger não apenas a parcela recebida, mas toda e qualquer pretensão decorrente da relação — inclusive as ainda não conhecidas. Assinada, torna-se o principal obstáculo a qualquer cobrança posterior sobre o mesmo vínculo.

Deixar o prazo correr enquanto se negocia

Tratativas amigáveis, reclamações administrativas e promessas de solução não interrompem nem suspendem, por si, prazos prescricionais e decadenciais. O prazo decadencial, em especial, não se interrompe nem se suspende: seu esgotamento extingue o direito, ainda que a razão esteja com quem o perdeu.

O presente parecer está atualizado de acordo com as normas jurídicas vigentes na data de sua elaboração. Eventual alteração legislativa ou jurisprudencial superveniente poderá impactar, no todo ou em parte, as conclusões aqui aferidas. O parecer jurídico tem caráter exclusivamente informativo e orientativo, destinando-se a fornecer ao consultante subsídios para a tomada de decisão mais adequada ao seu caso. A escolha da conduta a ser adotada é de inteira responsabilidade do consultante, que poderá, a seu critério, buscar orientação jurídica complementar.

Este é o parecer, salvo melhor juízo.

Rio de Janeiro, agosto de 2026.

[Nome do Advogado]

OAB/RJ [número]

Advogado responsável pelo parecer