

INTRODUÇÃO

Breves considerações sobre o *legal design*

Pietra Daneluzzi Quinelato

Há mais de duas décadas vivemos em um contexto de transformação digital, relacionada aos efeitos sociais e econômicos da digitalização e interconectividade⁽¹⁾, gerando uma revolução na forma de prestar serviços e oferecer produtos, assim como na forma de relacionamento entre indivíduos, empresas e prestadores de serviços. Nesse contexto, nós nos inserimos como advogados.

Nossos clientes esperam serviços personalizados, soluções rápidas e eficazes para suas demandas, incluindo e-mails mais curtos, documentos claros e compreensíveis e menos formalidades. Em um cenário em que aumenta a cada dia a quantidade de startups em nosso país⁽²⁾, alguns clientes, por exemplo, sequer querem ser atendidos por um profissional de terno e gravata: o importante é ser compreendido e auxiliado por alguém que “fale a sua língua” e “entenda a sua dor”. Portanto, clientes preferem uma linguagem acessível e soluções para seus problemas, o que já foi inclusive citado pelo Conselho Nacional de Justiça⁽³⁾.

O legal design surge em tal panorama questionando o status quo do Direito. Vemos, inclusive, profissionais se especializando no tema e prestando serviços específicos. Mas o que é o legal design? O seu conceito não é unívoco na doutrina, sequer a sua origem. Todavia, no

(1) ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE. Vector of digital transformation. *OCDE Digital Economy Papers*. Paris: OECD Publishing, 2019. p. 7. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/vectors-of-digital-transformation_5ade2bba-en>. Acesso em: 20 abr. 2020.

(2) Estudo feito em julho de 2020 demonstra que existem mais de 13 mil *startups* no Brasil em mais de 600 cidades nas cinco regiões. MATIAS, Eduardo; PICCINETTI, Leonardo. Sharing good practices on innovation: understanding selected European startups ecosystems to foster innovative entrepreneurship in Brazil. Jul. 2020. Dialogues: European Union – Brazil. Governo Federal, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, Ministério da Economia, Ministério das Relações Exteriores, Delegação da União Europeia para o Brasil.

(3) BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 347/2021*. Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original170811202010155f8881fb44760.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

ano de 1994, psicólogos publicaram um artigo questionando a clareza e compreensibilidade em documentos jurídicos⁽⁴⁾.

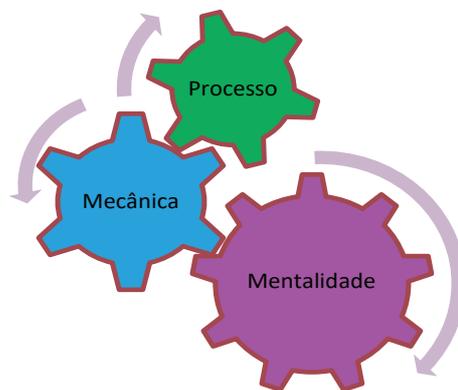
Apesar de não estar completamente definido, a sua crescente popularização pode ser atribuída à professora Margaret Hagan ao criar o Legal Design Lab na Universidade de Stanford (Stanford Law School e Instituto de Design de Stanford). Segundo a professora:

Legal design é uma forma de avaliar e criar serviços jurídicos, com foco em quão utilizáveis, úteis e envolventes são esses serviços. É uma abordagem com três conjuntos principais de recursos – processo, mentalidade e mecânica – para os profissionais jurídicos usarem. Esses três recursos podem nos ajudar a conceber, construir e testar melhores maneiras de fazer as coisas na lei, que irão envolver e capacitar leigos e profissionais do direito⁽⁵⁾.

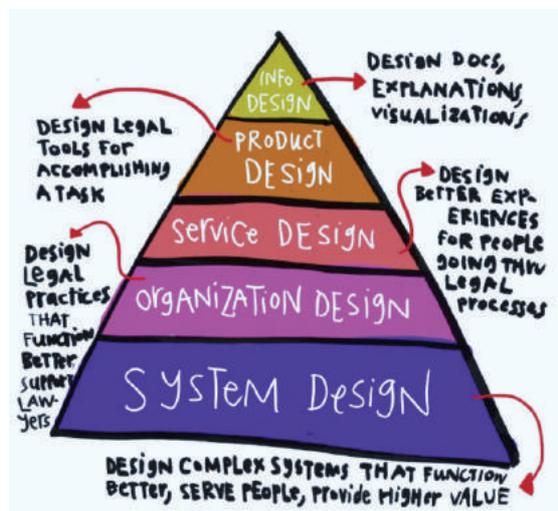
Portanto, *legal design* nos força a sair de uma zona de conforto para criar serviços jurídicos visando a melhores soluções a partir de três principais conjuntos de recursos:

(4) Erik Fontenele Nybo cita Julie R. Howe e Michael S. Wogalter e o texto “The understandability of legal documents: are they adequate?”, apresentado em encontro anual Proceeding of the Human Factors and Ergonomics Society. NYBO, Erik F. *Legal design: A aplicação de recursos de design na elaboração de documentos jurídicos*. In: CALAZA, Tales; FALEIROS Jr., José (coords.). *Legal design: teoria e prática*. Indaiatuba, SP: Ed. Foco, 2021.

(5) No original: “Legal design is a way of assessing and creating legal services, with a focus on how usable, useful, and engaging these services are. It is an approach with three main sets of resources — process, mindsets, and mechanics — for legal professionals to use. These three resources can help us conceive, build, and test better ways of doing things in law, that will engage and empower both lay people and legal professionals”. HAGAN, Margaret. *What is legal design?* Disponível em: <<https://www.lawbydesign.co/legal-design/#what-is>>. Acesso em: 30 ago. 2021.



Dentro da sua moldura e diante de tais recursos, existem diversas formas de conceber o *legal design* que se sobrepõem e podem ocorrer simultaneamente: *design* da informação, também conhecido como *visual law*, *design* do produto, do serviço, da organização e do sistema, representados na pirâmide proposta por Hagan:



Fonte: <https://www.lawbydesign.co/legal-design/>.

Atualmente, na mídia, tem-se destacado o *visual law* por chamar a atenção quanto à “revolução” causada na forma de apresentar e redigir

contratos, petições e até mesmo decisões judiciais por meio da exploração de elementos visuais, como gráficos, tabelas, desenhos, fluxogramas, *bullet points*, gamificação, QR Codes, cores e estética etc. Assim, o *visual law* organiza informações e documentos jurídicos com técnicas de *design* gráfico e elementos visuais, por meio da tecnologia⁽⁶⁾. Ao longo dessa obra, você irá observar que exploramos essa técnica em alguns momentos.

Por outro lado, não podemos esquecer que o *legal design* vai muito além do *visual law* e pode ser encontrado de formas distintas expostas na pirâmide de Hagan, que podem ser explicadas da seguinte forma⁽⁷⁾:

<i>Design de produto</i>	<i>Design de serviço</i>	<i>Design da organização</i>	<i>Design de sistema</i>
Desenvolve ferramentas para ajudar o usuário a realizar tarefas.	Constrói uma série de experiências para seu usuário.	Preza pela forma de trabalho para obtenção de melhores resultados.	Coordena grande escala de produtos, serviços, estruturação, comunicação e interação dentro de uma equipe.

Posto isso, nosso objetivo com esse brevíssimo artigo é apenas traçar breves considerações sobre o *legal design*, que se mostra cada vez mais presente no dia a dia da advocacia, bem como sobre a sua importância para o profissional jurídico do século XXI que pretende atender seu cliente lhe proporcionando uma boa experiência. Isso porque o Direito deve caminhar juntamente com os avanços e demandas sociais e “deve ser estruturado em torno das perspectivas e dos desafios do presente com olhares voltados para o futuro, mas sem perder a essência que colhe das tradições”⁽⁸⁾.

Portanto, acreditamos na importância de nós, profissionais do Direito, olharmos para novos horizontes. Ao mesmo tempo, não devemos

(6) KHAYAT, Gabriel; QUINELATO, Pietra D. A importância do *legal design* para *startups*. In: CALAZA, Tales; FALEIROS Jr., José (coords.). *Legal Design: teoria e prática*. Indaiatuba, SP: Ed. Foco, 2021.

(7) HAGAN, Margaret. *What is legal design?* Disponível em: <<https://www.lawbydesign.co/legal-design/#what-is>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

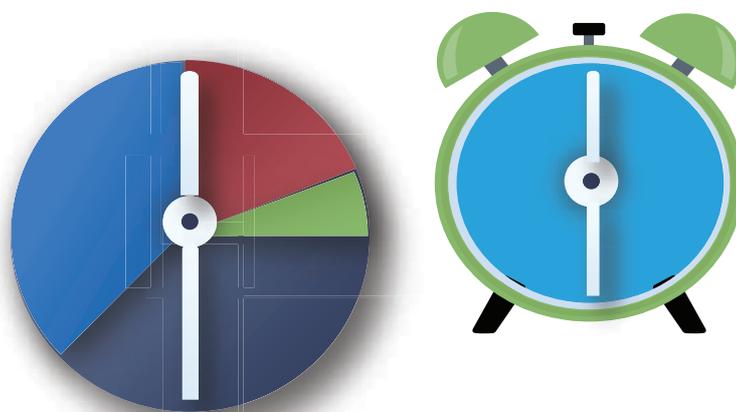
(8) FALEIROS, José de Moura. O profissional do Direito no século XXI. In: CALAZA, Tales; FALEIROS Jr., José (coords.). *Legal design: teoria e prática*. Indaiatuba, SP: Ed. Foco, 2021.

perder de vista quem será o receptor da nossa mensagem e qual a sua expectativa, o que vai influenciar em nossa forma de comunicação e prestação de serviços entre um cliente de *startup*, um desembargador ou um empresário tradicional. Na sociedade digital em que estamos inseridos, o *legal design* passa a ser desejável e, em algumas circunstâncias, obrigatório.

1

JORNADA DE TRABALHO

Selma Carloto



Fonte: do autor, 2021

Introdução

No Brasil, todo trabalhador contratado com carteira assinada, ou seja, numa relação de emprego, tem a jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. A lei exige que fique clara, por escrito, a duração do trabalho que esse profissional terá de cumprir diariamente.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a “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 inciso XIV ainda prevê a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é tratado na Seção II, arts. 58 a 65.

Algumas categorias cumprem jornada diferenciada por terem regulamentação própria. É o caso de bancários (seis horas diárias ou 30 horas semanais), jornalistas (cinco horas diárias ou 30 horas semanais), médicos (quatro horas diárias), aeronautas (devido às peculiaridades da atividade, a jornada pode chegar a 20 horas), radiologistas (24 horas semanais) e advogados (quatro horas diárias ou 20 horas semanais), entre outros.

Um pouco de história:

O controle de trabalho pode ser considerado uma das principais conquistas dos trabalhadores na história mundial e do Brasil. Com a Revolução Industrial e a introdução das máquinas a vapor, iniciada no século XVIII, o trabalho ganhou uma nova conotação. Inicialmente, sem regulamentação, vigorava o regulamento da fábrica e o trabalho alcançava 18 horas diárias. A primeira reivindicação, por meio dos primeiros sindicatos, foi exatamente a restrição da duração do trabalho. Em 1934, a Constituição Federal passou a prever que a duração máxima de trabalho deveria ser oito horas diárias, entre outros direitos. A primeira Convenção da OIT tratou da duração de trabalho, estabelecendo que o limite seria de oito horas diárias, ou 48 horas semanais. Em 1935, a Convenção n. 40 recomendou uma jornada de 40 horas semanais.⁽⁹⁾

1.1. Jornada

A Constituição Federal traz o limite de 8 horas diárias e 44 semanais.

(9) Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 7 set. 2021.

Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso 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”.⁽¹⁰⁾

Art. 58 da CLT: “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”.⁽¹¹⁾

1.1.1. Limites

O limite de jornada legal é de 8 horas diárias e 44 horas semanais (CF, art. 7º, inciso XIII).

A jornada diurna é aquela trabalhada pelo trabalhador urbano e pela doméstica das 5 às 22 horas.

1.1.2. Hora noturna

Das 22h às 5h – hora reduzida e adicional no mínimo de 20% (poderá ser majorado por negociação coletiva).

Hora noturna do trabalho rural:

Pecuária – das 20h às 4h da manhã/sem hora reduzida/adicional de 25%.



Gado – Pecuária – Agricultura. (Foto: Pixabay)

(10) BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 set. 2021.

(11) BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 5 set. 2021.

Agricultura – das 21h às 5h da manhã / sem hora reduzida / adicional de 25%.



*Agricultura é um meio facilitador de alavancar a economia de um país.
(Foto: Pixabay)*



Atenção: se o empregado trabalhou todo período à noite e trabalhar após às 5h, o período prorrogado será computado como noturno e com hora reduzida.

Súmula n. 60 TST, inciso II:

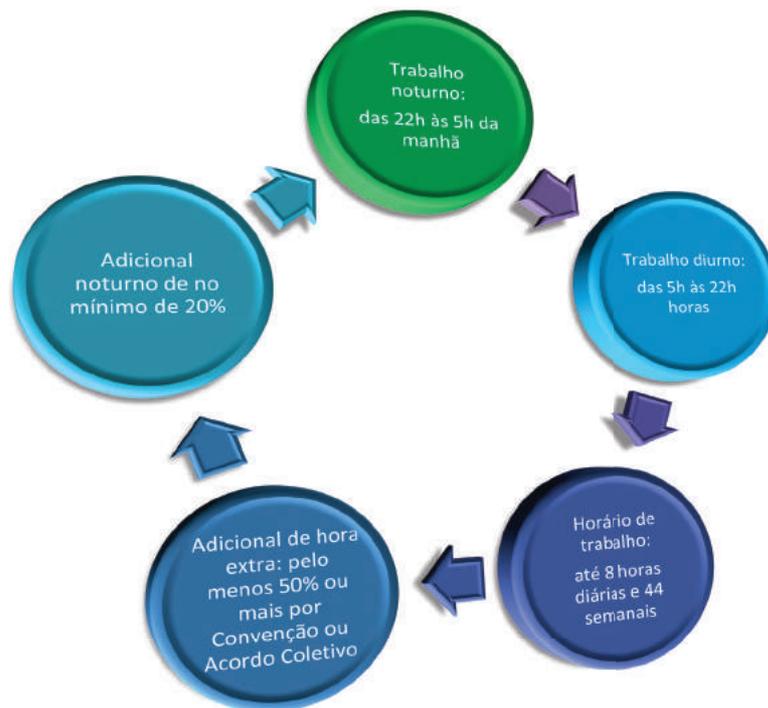
SÚMULA N. 60 – ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

4 COISAS QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE JORNADA.
Assista o vídeo do TST: <https://www.youtube.com/watch?v=3aIZRz-malN4&feature=youtu.be>.⁽¹²⁾



Fonte: do autor, 2021.

1.2. Horas extras

A CLT permite até duas horas a mais de trabalho, por dia, mediante acordo individual, convenção ou acordo coletivo.

As horas extras deverão ser pagas com adicional de pelo menos 50% do valor da hora normal ou compensadas.

(12) Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.

Adicional de pelo menos 50%

Desconsiderar tempo residual inferior a 5 minutos de registro. Total diário de 10 minutos

Art. 58 da CLT, § 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. (Parágrafo incluído pela Lei n. 10.243, de 19.6.2001)”.⁽¹³⁾

Súmulas do TST:

“Súmula n. 291 do TST

HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101).

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1(um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.”⁽¹⁴⁾

“Súmula n. 376 do TST

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 89 e 117 da SBDI-1).

I – A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ n. 117 da SBDI-1 – inserida em 20.11.1997)

II – O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no *caput* do art. 59 da CLT. (ex-OJ n. 89 da SBDI-1 – inserida em 28.04.1997)”⁽¹⁵⁾

(13) BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 5 set. 2021.

(14) Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 5 set. 2021.

(15) *Idem*.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SBDI-1 DO TST

“332. MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO N. 816/86 DO CONTRAN. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.”⁽¹⁶⁾

1.3. Tempo de deslocamento e à disposição

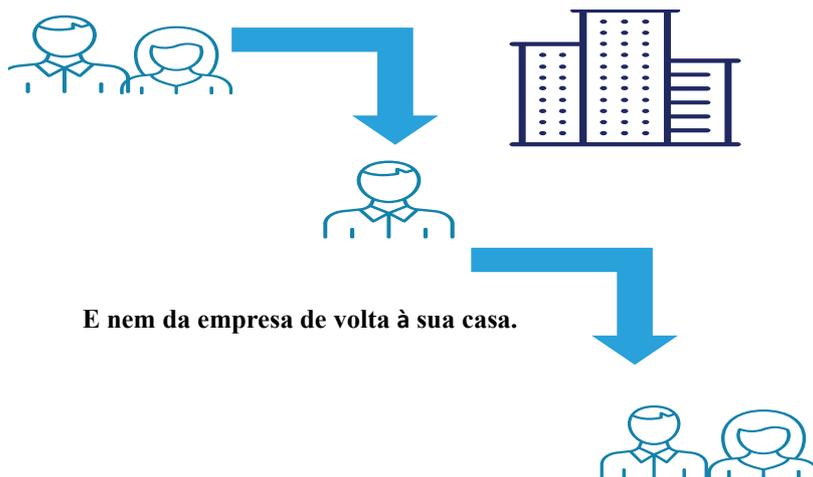
1.3.1. Horas de deslocamento

O art. 58 da CLT, com o advento da reforma trabalhista, passou a preconizar que o tempo gasto pelo trabalhador para o 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, não sendo tempo à disposição do empregador.

Art. 58, § 2º, da CLT: “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. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)”

(16) Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 5 set. 2021.

Não integra mais o tempo de serviço o deslocamento do empregado de sua casa ao trabalho.



Fonte: do autor, 2021.

1.3.2. Horas *in itinere*

Antes da vigência da reforma trabalhista, o período gasto pelo trabalhador no trajeto entre a casa e o trabalho, e vice-versa, quando o empregador fornecia transporte aos seus empregados para o trabalho e para os locais de difícil acesso, como para áreas de mineração e construções, e não servidos por transporte público disponível era considerado tempo à disposição do empregador, devendo ser este período remunerado pelo empregador. Agora, o período não mais integra a jornada de trabalho.

Súmula n. 90 do TST  **Contrária à reforma trabalhista**



“HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas ns. 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais ns. 50 e 236 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

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 n. 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 n. 50 da SBDI-1 – inserida em 01.02.1995)

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “*in itinere*”. (ex-Súmula n. 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 n. 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 n. 236 da SBDI-1 – inserida em 20.06.2001).⁽¹⁷⁾

Empregados que já recebiam horas *in itinere*:  Condição mais benéfica.

ATENÇÃO: Em regra, o Tribunal Superior do Trabalho admite a aplicação da lei nova, como a da reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, preservando-se o direito adquirido de empregado e empregador, como podemos vislumbrar. Assim, para aqueles que já recebiam horas *in itinere* antes da reforma trabalhista permanece o direito.

Súmula n. 191 do TST:

“Súmula n. 191

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) – Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016.

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei n. 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III – A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei n. 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso,

(17) Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 5 set. 2021.

o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.”⁽¹⁸⁾

Súmula n. 441 do TST

“AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei n. 12.506, em 13 de outubro de 2011.”⁽¹⁹⁾

1.3.3. Tempo à disposição

Algumas atividades, antes da reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, eram incluídas na jornada de trabalho e pagas como horas extras, com o entendimento de que o empregado estava à disposição do patrão.

A reforma trabalhista incluiu um rol de excludentes:

Legislação:

“Art. 4º, § 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: (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

I – práticas religiosas; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

II – descanso; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

III – lazer; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

IV – estudo; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

V – alimentação; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

VI – atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

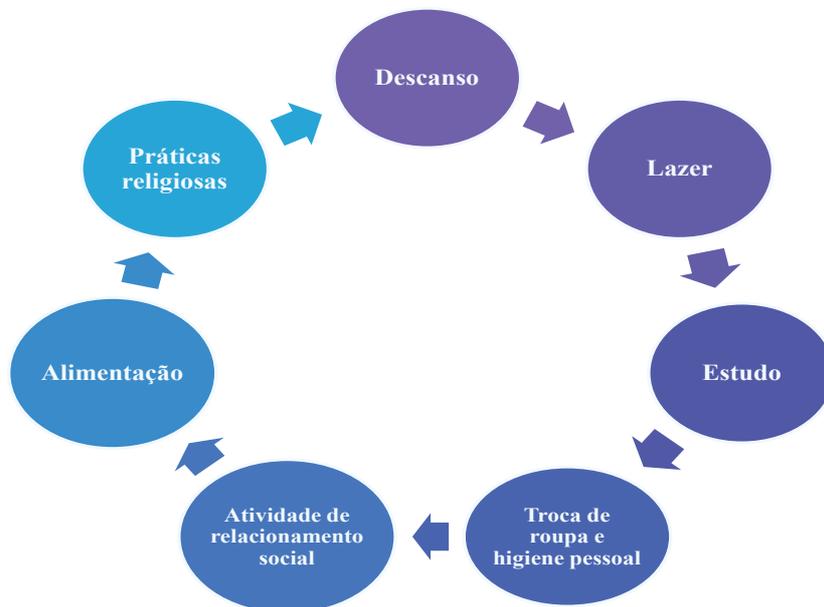
VII – higiene pessoal; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

(18) Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 5 set. 2021.

(19) Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 5 set. 2021.

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”⁽²⁰⁾

De acordo com o texto atual, não será computado como hora extra aquele período que exceder a jornada normal quando o empregado, “por escolha própria” para buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas, ou em virtude de más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares:



Fonte: do autor, 2021.

1.4. Do quadro de horário

Com a Lei da Liberdade Econômica, os estabelecimentos com mais de **20 trabalhadores** deverão proceder ao registro de jornada. Antes eram 10 empregados.

(20) BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 5 set. 2021.

 DICA: Não obstante não seja obrigatório fazer o controle de jornada com menos de 20 trabalhadores, a sugestão é que este seja realizado para uma maior segurança da empresa, ou esta ficará apenas à mercê de prova testemunhal. O ônus da prova abaixo de 20 empregados é do próprio trabalhador, mas nada como a prevenção.

Nos termos da CLT:

“Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei n. 13.874, de 2019)

§ 1º (Revogado). (Redação dada pela Lei n. 13.874, de 2019)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de **20 (vinte) trabalhadores** será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei n. 13.874, de 2019)

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o *caput* deste artigo. (Redação dada pela Lei n. 13.874, de 2019)”⁽²¹⁾

De acordo com a jurisprudência do TST, por meio da Súmula n. 338, a prova a respeito da jornada deverá ser feita pelo empregador.

A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado quando a empresa tiver mais de 20 trabalhadores.

“Súmula n. 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais ns. 234 e 306 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção **relativa** de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

(21) BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 5 set. 2021.