

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

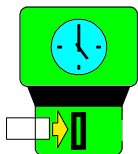
Relatório Trabalhista

Nº 048

17/06/2022

Sumário:

- HORAS EXTRAS - GENERALIDADES
- FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS AOS SINDICATOS



HORAS EXTRAS GENERALIDADES

Via de regra, as horas excedentes à jornada diária normal de trabalho, previstas no contrato de trabalho, são caracterizadas como horas extraordinárias, que tem o limite de duas horas diárias, incluindo compensação semanal. Seu adicional é de no mínimo 50% sobre o salário normal, podendo variar conforme Convenção ou Acordo coletivo de trabalho (art. 59, CLT). Os empregados dispensados do registro de ponto, não têm direito às horas extras.

Horas Extras - Atividades com periculosidade

Quando o empregado percebe adicional de periculosidade, a base para cálculo das horas extras será o resultado cumulativo dos adicionais. Exemplo: Horas Extras de 50% + Adicional de Periculosidade de 30%. Sua base será $1.50 \times 1.30 = 1.95$ ou seja 95%, e não 80% (50 + 30%). O trabalho nas atividades insalubres, em regime extraordinário, requer a licença prévia expedida pelas autoridades competentes (art. 60 da CLT) (Súmula nº 264 - TST).

Horas extras - Atividades insalubres

De acordo com o Precedente Administrativo nº 76, para o cálculo das horas extras insalubres, deve ter como base de cálculo o salário normal acrescido do adicional de insalubridade. Assim, para o cálculo das horas extras insalubres, a base de cálculo será: "salário + valor da insalubridade". Sobre o resultado, aplica-se o adicional de hora extra.

É permitido as horas extras nas atividades insalubres. No entanto, é necessário que seja acordado, mediante licença prévia, junto às autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (Art. 60, CLT). O PPRA (NR 9), poderá prever quais os setores sujeitos as prorrogações de jornada de trabalho.

A partir de 29/05/15, de acordo com a Portaria nº 702, de 28/05/15, DOU de 29/05/15, do Ministério do Trabalho e Emprego, a autorização deverá ser encaminhada à chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego correspondente, observando-se os requisitos exigidos nesta Portaria. Os pedidos de empregadores que apresentarem números elevados de acidentes ou doenças do trabalho serão indeferidos. As autorizações terão validade nunca superior a 5 anos.

HORA EXTRA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade (Orientação Jurisprudencial nº 47, TST, SDI)

INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE (ADICIONAL) - Cálculo. Periculosidade. Base - DACIONAL PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA SOBRE HORAS EXTRAS. O adicional periculosidade incide sobre as horas normais acrescidas das horas extras. O contrário, seria incentivar o trabalho gratuito prestado em jornada perigosa em número superior às normais. (TRT-SP 02980434803 AP - Ac. 08ªT. 02990040719 - DOE 09/03/1999 - Rel. ROBERTO CARVALHO CARDOSO)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO SALARIAL. HORAS EXTRAS. - Deve o adicional de periculosidade ser integrado ao salário para repercutir em horas extras. A finalidade do adicional de periculosidade, como jurisprudencialmente assentado, não é a de indenizar o empregado por qualquer dano decorrente do trabalho, mas a de atribuir à mão-de-obra um custo compatível com a prestação dos serviços em situação especial de risco. E isso porque fere o princípio da razoabilidade admitir-se que o trabalhador aufera pela jornada normal um adicional de periculosidade que lhe é negado relativamente ao sobretempo nas mesmas condições de perigo, ou até maiores, em razão da conseqüente sobrecarga de desgaste físico e estafa que afetam os mecanismos de atenção e defesa. O salário-base é a contraprestação mínima devida com pressuposto na jornada normal, da mesma forma como ocorre com o adicional de periculosidade. Se este não repercutir nas horas extras, o empregado estará recebendo pela sobrejornada menos do que lhe é pago pelo horário contratual.

EMENTA: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO SALARIAL. HORAS EXTRAS. - O par. 1º do art. 193 da CLT disciplina o cálculo primário do valor do adicional de periculosidade, não interferindo na reflexibilidade superveniente da verba, e o conteúdo do Enunciado 191 do C. TST há de ser compreendido nos estritos limites de sua abrangência (que é a referida obtenção do valor básico do adicional), até porque não se pode negar vigência aos artigos 59, 457 e 458 da CLT. Não se cuidando de indenizações, mas de acréscimos destinados a conferir um valor diferenciado à hora extra e ao trabalho em situação de risco, afigura-se de fácil inteligência que, ao ser aplicado, o índice do adicional de periculosidade já encontra legalmente incorporado ao salário o plus retributivo da sobrejornada. (TRT-SP 02980218663 RO - Ac. 08ªT. 02990196590 - DOE 25/05/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

INTEGRAÇÃO - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NATUREZA SALARIAL - A natureza indenizatória está sempre ligada a ato culposo ou doloso (art. 159, CC), vez que aquele que agir com culpa ou dolo deverá indenizar o prejuízo, posto que a tanto teria dado causa material. O adicional de insalubridade (periculosidade, penosidade, etc) traduz contraprestação pelo trabalho realizado em ambiente agressivo. Esse trabalho, todavia, não é ilegal. Ao contrário, está previsto em lei. Logo, em não se cuidando de ato ilícito, o que levaria inexoravelmente à indenização, o seu pagamento tem natureza salarial e compõe a remuneração do obreiro. (TRT-SP 02980429982 - RO - Ac. 05ªT. 19990382118 - DOE 13/08/1999 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

ATIVIDADE INSALUBRE. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. O art. 60 da CLT não foi derogado pelo art. 7º, XIII, da Constituição da República, pelo que é inválida cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo que não observe as condições nele estabelecidas. (Enunciado nº 49, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Horas Extras Noturnas

As horas extras prestadas entre 22 e 5 horas, são pagas com dois adicionais acumulados (e não somados).

Exemplo:

Adicional noturno = 25% e Adicional de Extra = 50%:

O total de adicional de Extra a ser pago será de 88% ($1.5 \times 1.25 = 1.88$) e não de 75% ($50\% + 25\%$).

Se as horas extras forem realizadas antes das 22 horas ou após 5 horas, existirá apenas um adicional, que é de 50% como vimos no exemplo anterior. Porque, o § 5º do art. 73 da CLT, diz que às prorrogações se aplica no respectivo "capítulo" (de maneira ampla e genérica), e não se limita apenas a "seção" (específica apenas para a jornada noturna).

No entanto, há entendimentos de forma contrária.

"Havendo trabalho no horário considerado noturno e, ainda em jornada extraordinária, tem cabimento a cumulação de adicionais, porque o valor do ADICIONAL NOTURNO cobre tão somente a jornada normal laborada em período noturno e não a jornada extraordinária, trabalhada em igual período." (TRT 9ª Região, Recurso Ordinário 10690/2001, Acórdão 09165/02, 1ª turma, unânime, relatora juíza Rosemarie Diedrichs Pimpão, j. em 19.03.02 e DJPR de 03.05.2002).

"ADICIONAL NOTURNO. CUMULATIVIDADE COM HORAS EXTRAS. As horas extras laboradas em horário noturno devem ser apuradas mediante a cumulação dos adicionais de horas extras e de trabalho noturno. Isto porque para o cálculo do trabalho extraordinário é necessário considerar o valor da hora normal, acrescido das parcelas de natureza salarial, e então incidir o adicional devido. Considerando-se que o adicional noturno possui nítido caráter salarial, não resta dúvida de sua integração à remuneração. Fazendo-se incidir de forma separada os adicionais de trabalho extraordinário e de trabalho noturno sobre a hora noturna reduzida, resulta-se na remuneração da hora extra noturna da

mesma forma que a hora extra diurna. Tal situação, implica em se olvidar que o trabalho extraordinário noturno é ainda mais extenuante do que aquele relativo horário diurno." (TRT 9ª Região, Recurso Ordinário 14.904/2001, Acórdão 15.917/2002, relator Juíza Sueli Gil El-Rafih, DJPR de 12.07.2002).

"Hora extra noturna. Cálculo. Sendo o trabalho noturno mais desgastante que o diurno, o cálculo das horas extras deve ser auferido com a incidência cumulativa dos adicionais e não pela aplicação isolada dos percentuais sobre o salário-hora, buscando desta forma, evitar que o excesso da jornada noturna seja remunerado de forma idêntica ao da diurna." (TST, Recurso de Revista 148907, Acórdão 1072, 4ª turma, relator Ministro Valdir Righetto, DOJ de 19.04.96).

" Adicional noturno. Prorrogação em horário noturno. 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 (TST, SDI-I, Orientação Jurisprudencial 6)."

JORNADA NOTURNA. ART. 73, § 5º. RACIOCÍNIO PARALÓGICO. Dispõe a lei que a jornada noturna se projeta no interstício de 22:00 às 05:00 horas da manhã seguinte (art. 73, par. 2º, CLT). Raciocínio de que devidas como noturnas também as horas que se projetam após o término do período noturno, sempre que o obreiro continuar o trabalho, levaria, também, a outro raciocínio, inarredável face à lógica primária, qual seja a de que também devida a inclusão das horas que antecedem o início (22:00 horas). Seria até mesmo uma questão de coerência, uma vez que a higiene do obreiro estaria sendo afetada pela jornada total. Todavia, percebe-se às escâncaras que o raciocínio é paralogico, por isso é aconselhável que se aplique a lei (art. 73 e §§, CLT) que aí está desde 1946 (D.L. 9.666, de 28.04.46) de clareza até mesmo incomodativa e que não necessita de malabarismos interpretativos. "Altere-se o menos possível o que sempre foi interpretado do mesmo modo" (Paulo, no Digesto, liv. 1, tit. 3, frag. 23). (TRT-SP 02980448898 RO - Ac. 05ªT. 19990382240 - DOE 13/08/1999 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

Horas Extras - Trabalho no domingo, feriado e/ou em dia de descanso

Salvo por motivo de necessidade imperiosa (Art. 61 da CLT), o trabalho nos dias de descanso, em regime de horas extras, é proibido pela legislação trabalhista.

Quando realizadas, de forma ilícita, os salários são acrescidos do adicional, previstos para as horas extras lícitas correspondentes. Assim ensina Amauri Mascaro Nascimento (Iniciação ao Direito do Trabalho).

A CF/88, art. 7º, assegurou o adicional de no mínimo 50%. O Enunciado nº 146, TST, a partir de 19/11/2003, mandou pagar em dobro. O mesmo entendimento já era repetida pelo § 3º, art. 6º, do Decreto nº 27.048, de 12/08/49, dou de 16/08/49 (Regulamento do DSR).

O empregado que trabalha em regime de compensação de horas semanais, para o descanso no sábado (exemplo), por analogia, o sábado é entendido como "dia de descanso". Portanto, equipara-se as mesmas regras, aqui citadas. No entanto, consulte o acordo/convenção coletiva da categoria, observando-se regras diferenciadas, se houver.

Hipótese em que a empresa não possa suspender os trabalhos nos dias feriados, em virtude das exigências técnicas, a remuneração será paga em dobro, salvo se determinar outro dia de folga (art. 9º da Lei nº 605/49).

A jurisprudência (Súmula nº 461 - STF) entende que "dobro" não é HE 100%, ou seja não é triplo, referindo-se o dia trabalhado + DSR.

Por outro lado, não é razoável que o empregado venha trabalhar, abrindo a mão de sua folga, para receber apenas o dia normal de trabalho, sem o respectivo adicional de no mínimo 100%. Esse entendimento está previsto na Súmula nº 146, TST. Consulte também o acordo/convenção coletiva de sua categoria.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - Pagamento em dobro - Remuneração de domingos e feriados trabalhados. Domingos e feriados não são pagos com adicional de 100%, pois não representam horas extras, mas devem ser pagos em dobro, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49. TRT-SP 02980509854 - RO - Ac. 03ªT. 19990647359 - DOE 14/12/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - Pagamento em dobro - Trabalho em dia reservado ao DSR. Pagamento com o adicional de 100%. O valor pago a título de DSR's remunera o descanso, não o trabalho em domingos e feriados. Essa paga em nada afeta a exigência legal de que o trabalho em dias reservados ao descanso seja retribuído com uma remuneração singela, como a reservada a qualquer dia de labor, acrescida do adicional de 100%. TRT-SP 19990560253 - RO - Ac. 10ªT. 20000674740 - DOE 19/01/2001 - Rel. HOMERO ANDRETTA

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - Pagamento em dobro Domingo. Pagamento com o adicional de 100%. O artigo 9º da Lei nº 605/49 não determina que o domingo deve ser pago como hora extra e com o adicional de 100%, mas que o pagamento deve ser feito em dobro, o que é diferente. Trata-se de penalidade, que deve ser interpretada restritivamente. A empresa não tinha de pagar domingos com adicional de 100%, porque não se trata de hora extra. O reclamante ainda tinha folga compensatória durante a semana. TRT-SP 20000205774 RO - Ac. 03ªT. 20010401274 - DOE 24/07/2001 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - PAGAMENTO EM DOBRO - REMUNERAÇÃO DE DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS - Domingos e feriados não são pagos com adicional de 100%, pois não representam horas extras, mas devem ser pagos em dobro, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49. (TRT-SP 02980509854 - RO - Ac. 03ªT. 19990647359 - DOE 14/12/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

Horas Extras - Comissionistas

A comissão é parte integrante do salário do empregado, conhecido como salário variável. Portanto, assume na base de cálculo das horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Enunciado 340 - TST

COMMISSIONISTA - Horas extras - "Horas extras. Comissionista. O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referente (Enunciado 340 do C. TST)" (TRT-SP 02980440005 RO - Ac. 01ªT. 19990364314 - DOE 30/07/1999 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

Horas Extras - Cargo de confiança e atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho

Os exercentes de cargo de confiança, bem como aqueles sujeitos a atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, não fazem jus as horas extras, porque não estão subordinados ao controle da jornada de trabalho (Art. 62 da CLT).

CARGO DE CONFIANÇA - Gerente - Direito a horas extras. As testemunhas ouvidas nos autos relataram que o reclamante não tinha controle de jornada, abria e fechava as lojas, tinha as chaves do cofre e possuía poderes para admitir ou dispensar empregados. O autor podia comprar produtos para a loja. Tinha sob sua subordinação cerca de 200 empregados na loja da rua Direita e aproximadamente 80 da loja do Shopping. Percebia o autor salário diferenciado, recebendo um prêmio mensal. Está inserido no inciso II, do artigo 62 da CLT, não fazendo jus a horas extras (TRT-SP 02980420101 RO - Ac. 03ªT. 19990344224 - DOE 13/07/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

CARGO DE CONFIANÇA - Horas extras - I) **JUS VARIANDI. MUDANÇA DE NOMENCLATURA DO CARGO DO EMPREGADO. ADMISSIBILIDADE.** Não há obrigação legal que limite o jus variandi do empregador no que concerne à mudança da nomenclatura do cargo do empregado, desde que tal atitude não acarrete danos ou prejuízos ao mesmo. II) **CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. ART. 62, II DA CLT.** Não é pretensão do legislador despojar os detentores de cargo de confiança do direito às horas extras, à luz do que consta do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que não discrimina qualquer espécie de empregado. O que faz o artigo 62, II, da CLT, é estabelecer a presunção da impossibilidade de aferir a sobrejornada desses empregados, não havendo se cogitar, portanto, em pagamento de horas extras. A presunção não induz à admissão de prejuízo ao trabalhador, considerando a compensação remuneratória diferenciada em relação a outros colegas, assim como a liberdade do empregado em moldar e flexibilizar sua própria jornada. (TRT-SP 02980411331 - RO - Ac. 08ªT. 19990452442 - DOE 28/09/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

CARGO DE CONFIANÇA - HORAS EXTRAS - EXCLUSÃO DO REGIME DE CONTROLE DE JORNADA. INSUFICIÊNCIA, PARA ESSE FIM, DE ANOTAÇÃO NA CTPS DO EMPREGADO. A simples inclusão na CTPS da desnecessidade de controle de jornada não é suficiente para afastar o empregado do regime de duração do trabalho, com o decorrente direito a horas extras. O enquadramento na exceção do art. 62 da CLT tem como fundamento não a pura e simples ausência de controle de jornada, mas sim que tal controle seja inviável. (TRT-SP 02980279239 RO - Ac. 08ªT. 02990275325 - DOE 22/06/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

"As testemunhas ouvidas nos autos relataram que o reclamante não tinha controle de jornada, abria e fechava as lojas, tinha as chaves do cofre e possuía poderes para admitir ou dispensar empregados. O autor podia comprar produtos para a loja. Tinha sob sua subordinação cerca de 200 empregados na loja da rua Direita e aproximadamente 80 da loja do Shopping. Percebia o autor salário diferenciado, recebendo um prêmio mensal. Está inserido no inciso II, do artigo 62 da CLT, não fazendo jus a horas extras" (TRT-SP 02980420101 RO - Ac. 03ªT. 19990344224 - DOE 13/07/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

Horas Extras - Treinamento obrigatório

Via de regra, os treinamentos obrigatórios, seja qual for o método utilizado, devem ser ministrados durante o expediente normal de trabalho. Pois, esses treinamentos estão atrelados ao trabalho, e portanto, devem ser computados à sua jornada de trabalho. Assim, se o evento ocorrer fora do expediente normal de trabalho, caracteriza-se como horas extras.

Por outro lado, há treinamentos não-obrigatórios que as empresas costumam oferecer aos seus empregados, com a finalidade de atualizar e reciclar os seus conhecimentos no trabalho. Neste caso, quando apenas "convidado", não se caracteriza horas extras. Ao contrário, se for "coagido", tornam-se horas extras.

Assim, algumas empresas costumam elaborar "simpáticas cartas" para fugir do pagamento das horas extras, cujo o modelo pode ser este:

(papel timbrado da empresa)
(local e data)
Prezado(a) Colaborador(a):
Sr(a).
Servimo-nos desta, para convidá-lo(a) à participar do evento, abaixo discriminado, visando o aperfeiçoamento pessoal e profissional no trabalho.

- título do evento
- local e data
- carga-horária
- programação
- etc.

Assim, caso tenha interesse, confirme-nos a sua participação assinando no campo abaixo "de acordo".

Atenciosamente,

(carimbo e assinatura da empresa)

De acordo,

(assinatura do empregado)

Horas Extras - Embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca

As horas de trabalho extraordinário são compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente, no dia seguinte ou no subsequente, dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente. As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira (Art. 250 CLT).

Enunciado do TST nº 96
Enunciado do TST nº 121

Horas extras - Intervalo não concedido ou reduzido

De acordo com o § 4º do art. 71 da CLT, se o empregador não conceder o intervalo para repouso e alimentação, caberá remunerar as respectivas horas com o adicional mínimo de 50% em relação a hora normal de trabalho, ou seja, são pagas como de horas extras. Porém, isto não significa dizer que as partes poderão negociar o intervalo. O intervalo é obrigatório. Portanto, trata-se de uma infração, e não de uma opção.

INTERVALO. SONEGAÇÃO. PAGAMENTO DA HORA EXTRA, E NÃO APENAS DO ADICIONAL.

Uma elementar análise gramatical do parágrafo 4º do art. 71 da CLT mostra que a lei expressamente obriga o empregador a:

1) remunerar o período correspondente ao intervalo sonogado;

2) e remunerar esse período COM um acréscimo de 50% SOBRE o valor da remuneração da hora normal. Se sua intenção fosse a de que incidisse apenas o adicional, o legislador não teria utilizado a expressão com, dando preferência ao vocábulo mediante; e tampouco a preposição sobre (e não de). A semântica possível, pois, é a que assim se reproduz: o empregador que não concede o intervalo intrajornada deve remunerar o período correspondente a esse mesmo intervalo COM (na acepção de juntamente com, simultaneamente com) um acréscimo de 50% SOBRE O (e não 50% do) valor da remuneração da hora normal. (TRT-SP 02990160536 - RO - Ac. 08ªT. 20000424220 - DOE 12/09/2000 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 354, 09/04/2008)

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREVORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 355, 09/04/2008)

Reforma Trabalhista - Vigência a partir de 10/11/2017

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (Art. 71 da CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17).

Mulher - Horas Extras - Intervalo obrigatório

Até 09/11/17, a mulher tinha um descanso obrigatório de 15 minutos no mínimo, antes do início das horas extras. Foi extinto a partir de 10/11/2017 com a vigência da reforma trabalhista (Art. 384 da CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17).

Registro do ponto - Tolerância

A jurisprudência (Ac. 5.184/89, DJU de 01/08/90) entendia que era válida uma espera de no máximo 5 minutos. Ultrapassado este tempo, o empregado poderá receber as horas extras (tempo de espera na fila).

Por último, com o advento da Lei nº 10.243, de 19/06/01, DOU de 20/06/01, que acrescentou o § 1º, no art. 58 da CLT, foi tolerada uma variação de até 5 minutos no registro de ponto, porém ficou limitado até 10 minutos diário. Assim, se ocorrer a variação, dentro deste limite, o empregado não poderá reclamar por horas extras e nem o empregador de descontar os atrasos.

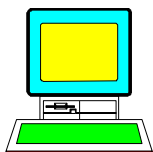
Deslocamento - Viagens - Horas extras

Via de regra, qualquer deslocamento deverá ser realizado dentro de sua jornada normal de trabalho. No entanto, isto nem sempre será possível, quando tratar-se de viagem de longa duração, que excederá os limites da jornada diária e também da prorrogação de horas. Neste caso, o excesso será caracterizado necessidade imperiosa, devendo o fato ser comunicado dentro de 10 dias, ao órgão regional do MTb (art. 61 da CLT).

Doméstico

O empregado doméstico está sujeito ao registro do horário de trabalho por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

As horas extras têm o adicional de no mínimo 50%, das primeiras 40 horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho; o trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (Emenda Constitucional nº 72, de 02/04/13, DOU de 03/04/13).



FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS AOS SINDICATOS

Com exceção da Contribuição Sindical, qualquer desconto sobre os salários do empregado, a favor do sindicato, deverá estar previsto em Lei ou em Convenção/Acordo Coletivo. Se não estiver previsto, mediante uma autorização de desconto, devidamente assinada pelo empregado, a empresa poderá efetuar o desconto (arts. 462 e 545, ambos da CLT).

Contribuição Assistencial

A contribuição assistencial (art. 513, "e", da CLT) é acertada na convenção coletiva ou determinada em sentença normativa de dissídio coletivo. Critérios de desconto e de recolhimento constarão no próprio documento.

Contribuição Confederativa

O art. 8º da Constituição Federal de 1988, estabeleceu o seguinte:

"a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;"

Assim, cabe a empresa proceder o desconto de seus empregados, desde que haja uma formalização expedida pelo sindicato. Quanto ao critério de desconto e recolhimento, constará no próprio documento.

Não sindicalizados - Contribuições Assistencial e Confederativa

A decisão do TST, através do Precedente Normativo nº 119, declarou aos sindicatos a inconstitucionalidade da cobrança das contribuições assistencial e confederativa de não-sindicalizados. Assim, os sindicatos não poderão mais incluir, nos acordos coletivos do trabalho, cláusula que determine a cobrança de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo, incidente sobre o salário dos trabalhadores não-sindicalizados.

A cobrança é inconstitucional porque fere os arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, da Constituição, que garantem a plena liberdade de associação e de sindicalização. "Ninguém é obrigado a se filiar a qualquer associação civil ou mesmo se manter filiado a um sindicato".

PN 119 - TST

Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo. A Constituição da República, nos arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - DESCONTOS SUCESSIVOS. *Configura-se abusiva e ilegal a imposição, por parte do sindicato profissional, de contribuição assistencial em caráter permanente, com descontos sucessivos sobre os salários dos trabalhadores, como se referida contribuição fosse um tributo devido à entidade de classe. Ao instituir a contribuição com essas características, o sindicato violou o princípio da intangibilidade dos salários, praticando verdadeira "derrama contributiva". Ação declaratória de nulidade de cláusula de convenção coletiva que se julga parcialmente procedente (TRT/SP - 20008200400002003 - AD - Ac. SDC 2005001056 - Rel. NELSON NAZAR - DOE 14/06/2005).*

A Portaria nº 160, de 13/04/04, DOU de 16/04/04 (Revogada pela Portaria nº 1.417, de 19/12/19, DOU de 20/12/19 - RT 102/2019), do Ministério do Trabalho e Emprego, disciplinou o desconto em folha de pagamento de salário das contribuições instituídas pelos sindicatos, tais como a confederativa, assistencial, etc., devidamente aprovadas em assembléia geral da categoria e/ou as constantes de convenção ou acordo coletivo e sentença normativa, que ficaram limitadas apenas para os empregados sindicalizados. Mas, logo veio a Portaria nº 180, de 30/04/04, DOU de 03/05/04 (Revogada pela Portaria nº 1.417, de 19/12/19, DOU de 20/12/19 - RT 102/2019), suspendendo as orientações. O Supremo Tribunal Federal, DOU de 29/04/05, julgou procedente a ação para declarar a inconstitucionalidade da Portaria nº 160, de 13/04/04, DOU de 16/04/04, do Ministério do Trabalho e Emprego (RT 031/2004).

Contribuições confederativas/assistenciais. Impossibilidade de dedução dos empregados não filiados à entidade sindical. A contribuição confederativa e/ou assistencial não tem natureza tributária, não é compulsória, razão pela qual não poderá ser descontada dos trabalhadores não filiados à entidade sindical. Tal procedimento fere o direito à livre associação e sindicalização (arts. 5º, XX e 8º, V, CF). (TRT-SP 20010190281 - RS - Ac. 06ªT. 20010237369 - DOE 18/05/2001 - Rel. SÔNIA APARECIDA GINDRO)

CONDUTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO. *É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta antisindical tipificada na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil. (Enunciado nº 27, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)*