



## Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br sato@sato.adm.br fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

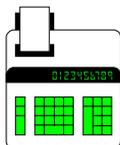
# Relatório Trabalhista

Nº 010

03/02/2005

### Sumário:

- DÉBITOS TRABALHISTAS - TABELA PARA ATUALIZAÇÃO - FEVEREIRO/2005 - TABELA MENSAL
- HORAS EXTRAS - GENERALIDADES
- PARA EFEITO DE TRABALHO, O CARNAVAL É FERIADO ?



## DÉBITOS TRABALHISTAS - TABELA PARA ATUALIZAÇÃO FEVEREIRO/2005 - TABELA MENSAL

Coefficientes de atualização para fevereiro/2005. A aplicação dos coeficientes desta tabela fornece o resultado em Reais (R\$).

MÊS	1991	1992	1993	1994	1995
01	0,013387	0,002557	0,000204	0,007906	2,068321
02	0,011136	0,002038	0,000161	0,005589	2,025754
03	0,010408	0,001622	0,000127	0,003996	1,988898
04	0,009592	0,001305	0,000101	0,002817	1,944186
05	0,008806	0,001078	0,000079	0,001930	1,879045
06	0,008080	0,000900	0,000061	0,001318	1,819949
07	0,007385	0,000743	0,000047	2,467759	1,768894
08	0,006711	0,000601	0,036089	2,349662	1,717531
09	0,005995	0,000488	0,027065	2,300630	1,673933
10	0,005133	0,000389	0,020105	2,245852	1,642088
11	0,004286	0,000311	0,014726	2,189898	1,615370
12	0,003284	0,000252	0,010815	2,127746	1,592459

MÊS	1996	1997	1998	1999	2000
01	1,571403	1,433956	1,306150	1,211711	1,146047

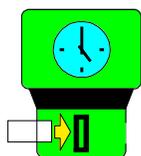
02	1,551963	1,423367	1,291352	1,205487	1,143590
03	1,537167	1,414012	1,285617	1,195566	1,140934
04	1,524757	1,405137	1,274156	1,181840	1,138381
05	1,514764	1,396463	1,268170	1,174684	1,136902
06	1,505898	1,387646	1,262435	1,167955	1,134076
07	1,496769	1,378637	1,256263	1,164337	1,131654
08	1,488062	1,369625	1,249388	1,160932	1,129906
09	1,478783	1,361091	1,244721	1,157523	1,127623
10	1,469058	1,352336	1,239130	1,154389	1,126454
11	1,458239	1,343531	1,228209	1,151780	1,124973
12	1,446456	1,323241	1,220719	1,149483	1,123628

MÊS	2001	2002	2003	2004	2005
01	1,122516	1,097437	1,067519	1,020098	1,001880
02	1,120981	1,094601	1,062337	1,018794	1,000000
03	1,120569	1,093320	1,057982	1,018328	-
04	1,118640	1,091402	1,053996	1,016521	-
05	1,116914	1,088835	1,049605	1,015633	-
06	1,114877	1,086551	1,044746	1,014065	-
07	1,113254	1,084835	1,040412	1,012283	-
08	1,110543	1,081961	1,034757	1,010310	-
09	1,106740	1,079284	1,030596	1,008289	-
10	1,104942	1,077178	1,027140	1,006549	-
11	1,101733	1,074204	1,023851	1,005435	-
12	1,099613	1,071372	1,022036	1,004285	-

Índices cumulativos, de acordo com o disposto na Lei 6423/77, Lei 6899/81, Decreto 86649/81, Decreto-lei 2322/87, Lei 7738/89 e Lei 8177/91. Esta tabela não inclui juros de mora, que devem ser computados sobre o principal corrigido, obedecido o seguinte critério legal: 0,50% a.m. simples, da distribuição até fev/87 - Código Civil; 1,00% a.m. capitalizados de mar/87 a fev/91 - Decreto-lei 2322/87; 1,00% a.m. simples a partir de mar/91 - Lei 8177/91.

Obs.: Havendo períodos com juros de mora diferentes, somam-se os percentuais apurados em cada período e o total é aplicado sobre o valor atualizado, sendo vedada a aplicação cumulativa.

Fonte: TRT 2ª Região - Assessoria Sócio-Econômica



## HORAS EXTRAS GENERALIDADES

### Conceito

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

### Dispensa do registro de ponto

Estão dispensados do registro de ponto os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na CTPS e no registro de empregados (art. 62, inciso I).

No entanto, a aplicação do inciso I, do art. 62 CLT, na prática é nula, por dois motivos:

- a) a vinculação empregatícia se dá, entre os requisitos exigidos, pela subordinação horária no trabalho (art. 3º da CLT); e
- b) administrativamente, a empresa deverá possuir um sistema de controle de registro horário, para prevenir-se de uma possível reclamação trabalhista por horas extras.

Assim, é recomendável que a empresa adote o "cartão externo", pelo menos.

Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial. Estes devem perceber uma remuneração, incluída eventual gratificação de função, no mínimo 40% superior a do cargo efetivo do funcionário. Assim, se marca o ponto, gera obrigação do pagamento de horas extras, porque ficou subordinado a horário de trabalho, deixando de ser, a grosso modo, cargo de confiança. Entende-se cargo de confiança, aos que têm:

- mandato, isto é, a pessoa investida de cargo de confiança que decide pela empresa através de seus atos pessoais;
- encargos de gestão, isto é, a pessoa, tendo mandato, terá cargo de confiança se gerir um setor da empresa, se for encarregado ou chefe;
- vencimentos pelo padrão mais elevado, isto é, nenhum outro empregado do setor sob gerência poderá ter vencimentos em padrão mais elevado sob pena de a pessoa que preenche os dois itens anteriores, deixar de ser considerada como exercente de cargo de confiança.

Fds.: Lei nº 8.966, de 27/12/94, DOU de 28/12/94, que alterou o art. 62 da CLT.

### **Horas Extras - Adicionais (insalubridade, periculosidade, e outros)**

---

Quando o empregado percebe adicionais (insalubridade, periculosidade, etc.), 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).

### **Horas Extras - Intervalo para repouso e alimentação**

---

A Lei nº 8.923, de 27/07/94, DOU de 28/07/94, acrescentou o § 4º do art. 71 da CLT, que trata sobre o intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, para jornada contínua superior a 6 horas. De acordo com a lei, se o empregador não conceder o intervalo referido, caberá remunerar as respectivas horas com o adicional mínimo de 50% em relação a hora normal de trabalho. Trocando em miúdos, significa dizer que são pagas em forma de horas extras. Porém, a referida alteração é bastante polêmica, porque dá a impressão que o intervalo poderá ser acordado entre as partes.

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)

### **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, a maioria dos acordos/convenções coletivas têm suas regras previstas em suas cláusulas.

### **Necessidade imperiosa**

---

A necessidade imperiosa (art. 61 da CLT) está dividida de duas formas:

### Força maior:

Compreende-se todo acontecimento imprevisível, incontrolável e inevitável, independentemente da vontade do empregador. Exemplo: forte tempestade, inundações, incêndio, etc. O excesso de horário, a remuneração da hora excedente não poderá ser inferior à da hora normal.

### Serviço inadiável:

Compreende-se como todas as atividades que, por natureza, devam ser concluídas durante a própria jornada diária de trabalho. Não podem ser abandonadas durante a execução da tarefa. Exemplo: Imagine o médico cirurgião que abandona uma sessão de cirurgia com o seu paciente, por término de sua jornada de trabalho. Da mesma forma, o motorista de ônibus que abandona seus passageiros durante um determinado percurso. O excesso de horário, a remuneração será, pelos menos, 50% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 horas.

Em ambos os casos, o empregado não pode se recusar à convocação, pois a exigência de hora extra independe de acordo ou contrato coletivo. O excesso de horas, deverá ser comunicado dentro de 10 dias, ao órgão regional do MTb, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

### Causas acidentais ou de força maior - Recuperação do tempo perdido:

O tempo perdido durante a interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, poderá ser recuperada mediante a prévia autorização do órgão regional do MTb. A duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano.

As horas relativas ao tempo parado são remuneradas aos empregados (art. 2º, combinado com o art. 4º, ambos da CLT).

## **Horas Extras - Supressão**

---

De acordo com o Enunciado nº 291 do TST (vigência a partir de 14/04/89), o empregado que, durante pelo menos um ano, tenha prestado horas extras com habitualidade, se suprimidas, tem o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço.

O cálculo poderá ser desenvolvido da seguinte maneira:

- 1º passo: calcula-se a média aritmética simples das horas extras no período dos últimos 12 meses;
- 2º passo: encontra-se a base de cálculo para horas extras, tomando-se o salário-hora (\*) x adicional;
- 3º passo: multiplica-se a média de horas (encontrada no 1º passo) pela base de cálculo (encontrada no 2º passo);
- 4º passo: multiplica-se o resultado (encontrado no 3º passo) pelo número de anos (\*\*)

(\*) Valor do salário-hora na data da supressão.

(\*\*) Deve-se considerar o "número de anos" o tempo em que as horas suprimidas vinham sendo prestadas. Deve-se também observar que a fração igual ou superior a 6 meses será equivalente a um ano. Despreza-se quando inferior.

Nota: Para cálculos com diversos adicionais, recomendamos a utilização do método pela Média Aritmética Ponderada - MAP. Pois, simplificará algumas operações.

### Tributação:

Muito embora, utiliza-se a titulação de "indenização", há incidência do INSS, FGTS e IRRF, por tratar-se de "substitutivo salarial".

### Reflexos no 13º salário, Férias e no Aviso Prévio Indenizado

Por analogia, achamos correto o pagamento de 1/12 sobre a média mensal apurada, reparando-se a interrupção no seu período base.

### Quando prestadas há menos de um ano:

Por analogia, a regra manda pagar a indenização quando a habitualidade alcança um ano. Logo, se tem menos de um ano não é devido a respectiva indenização. No entanto, é razoável entender que as horas extras devam-se acumular até alcançar um ano, tornando-se então, devido a referida indenização.

### Redução de Horas Extras:

Pode-se caracterizar "supressão parcial". Assim, segue-se o mesmo entendimento anterior. Porém, para fins de cálculos, considera-se apenas as horas eliminadas (reduzidas).

### Contratos por prazo determinado:

A "supressão" não se aplica aos contratos "por prazo determinado", quando isto ocorrer na data do seu término. Vez que, a natureza do próprio contrato, obriga o empregador a provocar o desligamento do empregado. Já nos casos de interrupção, torna-se devido o pagamento, conforme critério exposto anteriormente.

### **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).

Mais recentemente, 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.



## PERGUNTAS & RESPOSTAS

### **Para efeito de trabalho, o Carnaval é feriado ?**

Não. Muito embora seja uma data bastante comemorativa no Brasil, o Carnaval não foi reconhecido como feriado nacional e nem estadual, até o presente momento. Portanto, o dia de Carnaval é uma data como qualquer outra da semana.

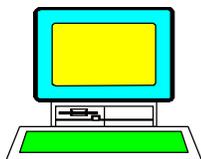
Por outro lado, o art. 11 da Lei nº 605, de 05/01/49, diz o seguinte:

*“ São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local em número não superior a 4, neste incluída a 6a. feira da `Paixão. “*

Assim, é possível que cada município, através de lei municipal, determine o Carnaval como feriado municipal, pelo que vale também para fins trabalhistas. Nesse sentido é recomendável que cada empresa consulte a Prefeitura local.

#### **Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"



**Visite o nosso site para aquisição de sua assinatura semestral.  
Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)