



## 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

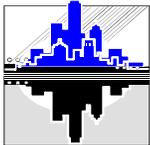
# Relatório Trabalhista

Nº 015

19/02/2007

### Sumário:

- TRABALHO NOTURNO - GENERALIDADES
- PRESCRIÇÃO TRABALHISTA
- EQUIPARAÇÃO SALARIAL



## TRABALHO NOTURNO GENERALIDADES

### Introdução

O trabalho noturno é compreendido entre 22 às 5 horas (no trabalho rural é das 21 às 4 horas), sendo permitido somente para adultos, proibido ao menor (arts. 402 e 404 CLT; e Art. 7º, XXXIII, CF/88).

A hora noturna é equivalente a 52,5 minutos, porque tem uma redução de 7,5 minutos em relação a hora normal (60 minutos). Portanto, conforme o quadro abaixo, o trabalho noturno das 22 às 5 horas, corresponde a 8 horas, e não 7 horas (art. 73 da CLT).

CÔMPUTO DA HORA NOTURNA	UNIDADE DA HORA NOTURNA	ACUMULADO DO SOMATÓRIO	HORAS CENTESIMAIS
1 hora =	52'30"	52'30"	0,875
2 horas =	+ 52'30"	1:45'00"	1,750
3 horas =	+ 52'30"	2:37'30"	2,625
4 horas =	+ 52'30"	3:30'00"	3,500
5 horas =	+ 52'30"	4:22'30"	4,375
6 horas =	+ 52'30"	5:15'00"	5,250
7 horas =	+ 52'30"	6:07'30"	6,125
8 horas =	+ 52'30"	7:00'00"	7,000

## Jornada de trabalho noturno

---

Para elaborar uma jornada de trabalho noturno, deve-se seguir a mesma linha de raciocínio. No entanto, para simplificar cálculos, podemos estabelecer a seguinte regra:

Se à cada 52,5 minutos de trabalho noturno equivalem a 60 minutos de jornada de trabalho noturno, então:

$$52,5 : 60 = 0,875$$

Ou, se à cada 7 hs de trabalho noturno equivalem a 8 horas de jornada de trabalho noturno, então:

$$7 : 8 = 0,875$$

Assim, como regra, podemos adotar o coeficiente 0,875 como um divisor fixo sobre as horas corridas pelo relógio.

Exemplo:

Qual será o término da jornada de trabalho, considerando-se as seguintes variáveis:

- semana de 6 dias
- jornada diária de 7:20 hs
- jornada semanal de 44 hs
- intervalo de 1 hora (das 0 a 1 hora)
- início da jornada de trabalho às 22 hs

Calculando sucessivamente, temos:

PERÍODO	HORAS TRABALHADAS	DIVISOR	TOTAL (hs centesimais)	TOTAL (hs sexagesimais)
22 às 24 hs	2 hs	0,875	2,29	2:17
1 às 5 hs	4 hs	0,875	4,58	4:35
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>6 hs</b>		<b>6,87</b>	<b>6:52</b>
5 às 5:28 hs	28 minutos	normal	0,46	0:28
<b>TOTAL</b>	<b>6:28 hs</b>		<b>7,33</b>	<b>7:20</b>

Respondendo à questão, o término da jornada de trabalho será às 5:28 hs, completando a sua jornada diária de 7:20 hs.

## Nona Hora

---

É uma expressão utilizada pelos advogados para reclamar da redução de 7,5 minutos não concedido ao empregado na jornada noturna.

## Adicional Noturno

---

O adicional noturno é de 20% (no mínimo) sobre o salário diurno. Para engenheiros, arquitetos, químicos de nível superior, agrônomos e veterinários, o adicional é de 25%.

Para efeito de cálculo, para cada hora noturna deve ser considerado 52,5 minutos (e não 60 minutos). Assim, o empregado que trabalhou direto das 22 às 5 horas, pelo relógio daria 7 horas físicas, porém o cômputo de horas será de 8 horas.

Exemplo:

O empregado que trabalhou das 19 às 3:20 horas, com intervalo da zero hora a 1 hora, o adicional noturno será:

a) das 22 as 24 horas = 2 horas.

$$2 \text{ horas} : 0,875 = 2.285714286 \text{ horas/centesimais (2:17'8,57" horas/sexagesimais)}$$

b) da 1 até as 3:20 horas = 2:20 horas (equivalente a 2,33 hs/centesimais).

$$2,33 \text{ horas} : 0,875 = 2.662857143 \text{ horas/centesimais (2:40' horas/sexagesimais)}$$

Portanto, o total de horas para base de cálculo do respectivo adicional será:

2,285714286 + 2.662857143 = 4,948571429 horas/centesimais (4:56'55" horas/sexagesimais)

Se o salário-hora for de R\$ 5,00 e o adicional noturno de 20%, temos o seguinte resultado:

(R\$ 5,00 x 0.20) x 4,948571429 = **R\$ 4,95**

## Supressão

---

A finalidade do adicional noturno é para compensar a penosidade do trabalho noturno. Portanto, se o empregado é transferido para o trabalho diurno, este deixará de receber o respectivo adicional.

*Supressão. Adicional noturno. Horas diurnas pagas por equívoco com o adicional noturno.*

*Supressão possível dado o sentido de salário-condição de que se reveste o título.*

*TRT-SP 20000608437 RO - Ac. 06ªT. 20010369494 - DOE 27/07/2001 - Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO*

Nota: O Decreto nº 5.005, de 08/03/04, DOU de 09/03/04, promulgou a Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Noturno. A referida convenção, trata-se apenas de diretrizes e políticas internacionais sobre o trabalho noturno, o qual o Brasil passará a adotar no seu conjunto de normas. A aplicabilidade destas diretrizes, ainda estão sujeitas à aprovação do Congresso Nacional.

## 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 x 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. Aproveitando o exemplo anterior, será de 50%.



## PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

De acordo com o inciso XXIX, do art. 7º da CF/88, as dívidas trabalhistas prescrevem-se em 5 anos. Assim, o trabalhador, somente poderá reclamar seus direitos trabalhistas com relação aos últimos 5 anos, contados regressivamente a partir data da reclamação.

Por outro lado, um segundo prazo deverá ser observado, sendo de 2 anos o prazo para reclamar, contados após a data do seu efetivo desligamento.

Ilustrando:

- a) se o trabalhador demorou 1 ano para reclamar, poderá reclamar seus direitos trabalhistas dos últimos 4 anos;
- b) se demorou 2 anos, poderá reclamar apenas os 3 últimos anos; e
- c) se demorou 2 anos e 1 dia, não mais poderá reclamar.

A Emenda Constitucional nº 28, DOU de 26/05/00, no tocante ao prazo prescricional, equiparou os trabalhadores rurais aos urbanos, que antes era de apenas 2 anos após a extinção do contrato.

A regra, aqui citada, não se aplica ao empregado doméstico. Pois, a sua legislação é específica, excluído da aplicação generalizada das normas trabalhistas (art. 7º da CLT). Também não se aplica aos absolutamente incapazes (art. 169, CC) e aos menores de 18 anos (art. 440, CLT).

Nota: Com relação ao FGTS, nada mudou. O prazo prescricional continua sendo de 30 anos.



## EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor (igual produtividade e com a mesma perfeição técnica), prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Assim cita o art. 5º da CLT e também caput do art. 461 da CLT.

Não servirá como paradigma, o empregado que tenha como diferença mais de 2 anos na função e também do empregado reabilitado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental.

A empresa que tiver pessoal organizado em quadro de carreira, previamente homologado no Ministério do Trabalho, não está obrigada a observar a equiparação salarial. Neste caso, as promoções são feitas por merecimento e por antigüidade.

*Nota: Portaria nº 8, de 30/01/87, DOU de 02/02/87 (homologação de Quadros de Pessoal Organizado em Carreira)*

### Jurisprudência:

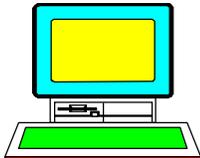
Enunciado nº 22 do TST

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Quadro de carreira - Equiparação salarial. Quadro de Carreira. Impossibilidade.**

Possuindo o empregador quadro de pessoal organizado em carreira, afigura-se impossível a equiparação pretendida (CLT, art.461,§ 2º). A falta de homologação junto ao Ministério do Trabalho não constitui óbice à validade do ato que instituiu o quadro de carreira na empresa (Decreto 11.935/78), porque emanado do Poder Público Estadual. Desnecessária a chancela ministerial. (TRT-SP 19990507093 - RE - Ac. 06ªT. 20000553101 - DOE 27/10/2000 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS)

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CARGO DE CONFIANÇA.** O exercício de função de confiança não desobriga o tratamento isonômico a que são merecedores os empregados que exercem a mesma função, atendidos os demais requisitos legais. O art. 461, da CLT, não excepciona do direito à equiparação salarial os empregados exercentes de função de confiança. Onde a lei não restringe não cabe ao intérprete fazê-lo. (TRT-SP 02980335716 RO - Ac. 06ªT. 02990287269 - DOE 25/06/1999 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA)

**Prêmio-produção - Equiparação salarial - O prêmio é definido pela doutrina como uma vantagem associada a fatores de ordem pessoal do trabalhador. Escapa, assim, do campo de incidência do artigo 461, da CLT. (TRT-SP 02980279875 RO - Ac. 04ªT. 19990443770 - DOE 03/09/1999 - Rel. SONIA MARIA PRINCE FRANZINI)**



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

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

### 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)"