



SUFICIÊNCIA
CONTÁBIL

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Aspectos Práticos para Contadores

Aula 0

Prof. Kleber Peteá



Palavras Iniciais

Sejam todos muito bem-vindos! O presente curso tem como objetivo explorar as principais irregularidades trabalhistas encontradas nas empresas em geral.

Trata-se de uma grande oportunidade de auto aperfeiçoamento e capacitação para atuar na prevenção e correção de inadequadas práticas de gestão na área trabalhista. O correto entendimento sobre as principais irregularidades trabalhistas, aliado a uma postura preventiva face às possíveis infrações, promoverão de forma direta a economia de recursos.

Dessa forma, nossos amigos contadores e todos aqueles que de alguma forma atuam na gestão de recursos humanos, em especial na área trabalhista (o empresário, o comerciante, o assessor, o administrador, o gerente, o auxiliar administrativo, etc), terão a oportunidade de identificar e corrigir procedimentos antes que eventuais falhas ocorram, reduzindo, assim, o desperdício de energia e recursos.

Esperamos sinceramente que o curso sirva como um ótimo subsídio na gestão de recursos da área trabalhista. Além disso, o curso conta com um belo *up grade* exclusivo: eventuais dúvidas sobre qualquer tema trabalhista poderão ser sanadas diretamente por meio do nosso **Suporte Online**.

Para aqueles que ainda não me conhecem segue um mini currículo:

CURRÍCULO RESUMIDO

Kleber Peteá - Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (AFT-MTE). Foi Analista de Finanças e Controle da Controladoria-Geral da União (AFC-CGU), Técnico Administrativo da ANVISA, Técnico Administrativo do Ministério Público da União (MPU), e também foi oficial de carreira do Exército Brasileiro, formado em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Na AMAN especializou-se em Intendência, curso voltado para Administração e Logística. É Pós-Graduado em Gestão Pública pela Faculdade Educacional da Lapa (FAEL).



Agora sim, feitas as devidas apresentações, vejamos o cronograma do nosso curso:

Cronograma

Aulas	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO – IRREGULARIDADES TRABALHISTAS	Datas
00	Aula Demonstrativa: Jornada de Trabalho	Disponível
01	Registro de Empregados e CTPS; Descansos	08/05/17
02	Contrato Individual de Trabalho; Alteração Contratual; Rescisão Contratual	12/05/17
03	Férias; Remuneração; Trabalho da mulher e do menor	22/05/17
04	Salário mínimo; Trabalho Noturno	29/05/17
05	RAIS; CAGED; Pessoas com deficiência	05/06/17
06	FGTS; Contribuição Sindical; Seguro Desemprego	19/06/17
07	Aviso Prévio; Décimo Terceiro; Vale Transporte	26/06/17
08	Trabalho Rural	03/07/17
09	Da Fiscalização; Autos, multas e recursos; Casos práticos	10/07/17

Querido amigo, tenha certeza que temos muitas ferramentas para te ajudar nessa empreitada, com belas dicas, exclusivas para você adquirente desse curso. Na aula de hoje traremos uma pequena demonstração. Mãos à obra!!



Aula 00: Jornada de Trabalho

ÍNDICE

1. Jornada de Trabalho na Constituição Federal	5
2. Jornada de Trabalho na CLT	7
3. Regime de Tempo Parcial	9
4. Escala 12x36	10
5. Controle de Jornada	10
6. Principais Autos de Infração	12
7. Exemplo prático	21
8. Exercícios	22
9. Respostas	23
10. Conclusão	24

1. Jornada de Trabalho na Constituição Federal

A jornada de trabalho corresponde ao tempo que o empregado fica à disposição do empregador. A própria Constituição Federal cuidou de limitar a jornada máxima permitida aos trabalhadores:



CF, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

O inciso XIII do art. 7º faz referência à jornada de 8h diárias e 44h semanais, ou seja, está se referindo à jornada mensal de 220h. Conforme veremos é plenamente possível a compensação de horários mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado (nesse caso a compensação de horários deve ocorrer dentro da semana) ou, ainda, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (nesse caso a compensação pode ultrapassar o módulo semanal – é o chamado Banco de Horas).

Atenção! Para empregados em geral sujeitos a 44 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 220 para o cálculo do valor do salário-hora. Para algumas categorias, o divisor foi tratado de modo específico, a exemplo dos bancários. Nesse caso aplica-se a Súmula 124 do TST.



Súmula 124 TST: I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

- a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;
- b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

O inciso XIV do art. 7ª da CF trata dos turnos ininterruptos de revezamentos, o chamado TIRs. Como se vê, apesar do limite constitucional trazer como regra geral a jornada de 6h diárias, é possível que o turno ininterrupto de revezamento seja fixado em até 8h diárias, por exemplo, por meio de negociação coletiva. A jornada de 6h diárias do turno ininterrupto de revezamento se refere a uma jornada mensal de 180h. Existem outras categorias que apresentam jornada semelhante, tais como, bancários e telefonistas.

Ainda em relação aos Turnos Ininterruptos de Revezamento vejamos duas importantes súmulas do TST:

- **Súmula 360:**



Súmula 360 TST: A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

- **Súmula 423:**



Súmula 423 TST: Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

2. Jornada de Trabalho na CLT

Um dos artigos celetistas mais importantes que tratam sobre o tema é o art. 58 transcrito a seguir:



Art. 58 - 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.

§ 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.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

As súmulas 431 e 449 complementam e fazem referência ao art. 58 da CLT:

- **Súmula 431:**



Súmula 431 TST: Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.

- **Súmula 449:**



Súmula 449 TST: A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

O § 1º do art. 58 da CLT, está se referindo às **horas in itinere** (**explicaremos melhor ainda horas in itinere ainda nesta aula**), que devem ser normalmente computadas na jornada de trabalho. Em relação às horas *in itinere* vejamos o entendimento sumulado do TST sobre o assunto:

- **Súmula 90:**



Súmula 90 TST: HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

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.

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".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

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.

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.

- **Súmula 320:**



Súmula 320 TST: O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

- **Súmula 366:**



Súmula 366 TST: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

3. Regime de Tempo Parcial

A jornada de trabalho em regime de **tempo parcial** é aquela que se limita a 25h de trabalho semanais. Esse regime somente pode ser utilizado se houver autorização prévia mediante negociação coletiva. Além disso, não é possível a realização de horas extras no regime de tempo parcial. Vejamos os principais dispositivos celetistas sobre o assunto:



Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Art. 59 § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

4. Escala 12x36

Algumas atividades, pela sua natureza, requerem uma **jornada de trabalho especial**, a exemplo das atividades de vigia, trabalhos em hospitais, postos de combustíveis, etc. Nestes casos, é autorizada a escala de 12x36 mediante negociação coletiva. Esse tipo de jornada não está previsto na CLT, mas o TST já se posicionou positivamente a respeito.



Súmula 444 TST: É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

5. Controle de Jornada

O controle de jornada dos empregados é ônus de todo empregador que possui **mais de 10 empregados** no estabelecimento. Esse é o mandamento legal:



CLT, Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem

visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

A súmula 338 do TST não deixa dúvidas sobre essa responsabilidade do empregador e, além disso, rechaçou de uma vez por todas as marcações uniformes de horários de trabalho, o que caracteriza o famoso “**Ponto Britânico**”. Como veremos adiante essa prática é passível de auto de infração.



Súmula nº 338 do TST: JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

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.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - 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.



IMPORTANTE !!!

É importante deixar claro que nem todas as categorias de empregados são enquadradas no regime de duração do trabalho, especialmente aqueles que exercem funções incompatíveis com a fixação de horários. Vejamos a letra do art. 62 da CLT:



Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo (Da Jornada de Trabalho):

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Agora sim, é hora de desvendar os principais autos de infração sobre o assunto Jornada de Trabalho.

6. Principais Autos de Infração

3.6.1. Auto de Infração: Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.

A aplicação desse auto de infração se fundamenta no Art. 58 da CLT:

Art. 58 - 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.

Assim, se não houver qualquer autorização mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou ainda mediante acordo ou convenção coletiva, a referida irregularidade estará caracterizada e o empregador poderá ser autuado a qualquer tempo pela fiscalização trabalhista. Note que aqui não há qualquer instrumento autorizando a extrapolação da jornada de 8h diárias, ou seja, são 8h diárias e acabou!!

3.6.2. Auto de Infração: Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Da mesma forma que o auto de infração anterior, este aqui também se fundamenta no Art. 58 da CLT:



Art. 58 - 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.

Na infração do tópico anterior não existia instrumento autorizando jornada acima de 8h diárias. Note que agora podemos ter uma jornada de trabalho que exceda de 8h diárias, desde que seja expressamente autorizado. Suponhamos que seja fixada uma jornada de 9h diárias mediante acordo escrito entre empregado e empregador. Agora, caso esse limite seja ultrapassado a empresa poderá ser autuada pela fiscalização trabalhista. Citamos 9h diárias nesse exemplo, mas devemos nos lembrar do limite constitucional de 44h semanais, que deve ser respeitado é claro.

3.6.3. Auto de Infração: Prorrogar a jornada normal de trabalho, sem acordo escrito ou convenção coletiva de trabalho.

Uma das hipóteses em que a empresa poderá prorrogar a jornada de trabalho, em número não excedente de 2 horas, é quando houver acordo mediante contrato coletivo de trabalho. Essa é a redação do art. 59 da CLT:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Na falta de acordo autorizando a prorrogação de 2 horas diárias de trabalho, a empresa fica sujeita à autuação.

3.6.4. Auto de Infração: Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do estabelecido em acordo escrito ou convenção coletiva de trabalho.

Com base no art. 59 da CLT é possível que a jornada de trabalho seja prorrogada por até 2h diárias.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Assim, é possível que a jornada acordada se situe entre 8 e 10h diárias. Suponhamos que seja acordada uma jornada diária de 9h. Desrespeitado esse limite, a empresa ficará sujeita à autuação trabalhista.

3.6.5. Auto de Infração: Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Essa é outra infração típica da extrapolação de jornada. Para entendermos essa irregularidade é necessária a leitura combinada dos artigos 59 e 61 da CLT. Vejamos os dispositivos:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

Veja que o art. 61 autoriza que o limite de prorrogação de 2h diárias seja extrapolado se houver a devida justificativa legal: necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Lembrando que nesse caso a empresa fica obrigada a comunicar, dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, conforme o § 1º do art. 61.

Na ausência de justificativa legal para a extrapolação da jornada de trabalho, a empresa corre o risco de autuação pela fiscalização trabalhista.

3.6.6. Auto de Infração: Prorrogar a duração normal do trabalho, em regime de compensação, sem convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Para entender esse auto de infração, é preciso esclarecermos o tal do “regime de compensação”. O regime de compensação está previsto no art. 59, 2º, da CLT:

Art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Esse regime de compensação nada mais é do que o famoso Banco de Horas. Nesse regime as empresas podem, por meio de negociação coletiva (ACT ou CCT), deixar de pagar horas extras por até 1 ano. A compensação pode ocorrer desde que não ultrapasse o limite de 10h diárias e 44h semanais. Com essa flexibilização o empregador pode exigir que seus trabalhadores laborem mais de 8h diárias nos períodos em que haja intensa atividade e façam a devida compensação em épocas “mais tranquilas”. Seria o caso, por exemplo, de uma empresa de chocolate que “exige” um pouco mais de seus funcionários no período da Páscoa. Reforço que a compensação com folgas ou reduções em outra época deve ocorrer dentro do período máximo de 1 ano.

A empresa incorrerá em infração trabalhista se adotar o regime de compensação (banco de horas) sem que haja autorização mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3.6.7. Auto de Infração: Ultrapassar o limite máximo de 1 (um) ano para compensação das horas extraordinárias prestadas.

Essa infração também se baseia da redação do art. 59 e seu § 2º:



Art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Perceba que no item anterior exploramos uma infração em que havia a utilização do regime de compensação sem que houvesse autorização mediante negociação coletiva. Agora, perceba que temos a autorização da utilização do banco de horas, porém ele está sendo utilizado de modo equivocado! Como vimos as horas extras devem ser compensadas dentro do limite máximo de 1 ano, sob pena de autuação pela fiscalização trabalhista.

3.6.8. Auto de Infração: Ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias na compensação da duração do trabalho.

Da mesma forma que no tópico anterior, essa infração se baseia da redação do art. 59 e seu § 2º:

Art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Vimos no tópico anterior que um dos requisitos para a adequada utilização do banco de horas é que as horas extras sejam compensadas dentro do limite máximo de 1 ano. Um outro requisito expresso no § 2º do art. 59 é que no regime de compensação seja observado o limite máximo da jornada de trabalho de 10h diárias. Ultrapassado esse limite no regime de compensação (banco de horas) restará caracterizada a infração trabalhista.



3.6.9. Auto de Infração: Manter empregado em turno ininterrupto de revezamento cumprindo jornada acima de 6 (seis) horas diárias, sem convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Trata-se de um mandamento constitucional. É direito dos trabalhadores urbanos e rurais a jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (TIR), salvo negociação coletiva (art. 7º, inciso XIV, da CF/1988).

Veja então que a jornada em TIR acima de 6h diárias só será possível se acordada mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Se tivermos, por exemplo, uma jornada praticada de 7h diárias em TIR, sem que haja negociação coletiva, restará caracterizada a infração.

3.6.10. Auto de Infração: Exceder de 25 (vinte e cinco) horas semanais a duração do trabalho em regime de tempo parcial.

O art. 58-A da CLT define o regime de tempo parcial:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Se o trabalhador atingir 25h de trabalho na semana, para tudo!! Se forem excedidas as 25h, a empresa poderá sofrer o devido auto de infração.

3.6.11. Auto de Infração: Prorrogar a jornada normal de trabalho do empregado mantido sob regime de tempo parcial.

Vimos que a jornada máxima em regime de tempo parcial deve obedecer o limite de 25h semanais. Além disso, a jornada diária máxima do trabalhador em regime parcial deve ser de 8h, e ponto final!! Não há que se falar em horas extras! Vejamos o dispositivo celetista:

Art. 59. § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Não há que se falar, então, em horas extras no regime de tempo parcial. Constatada essa situação em eventual visita de inspeção, a empresa poderá ser autuada pela fiscalização trabalhista.

3.6.12. Auto de Infração: Manter empregado trabalhando em regime de tempo parcial sem convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Um detalhe importante é que o regime de tempo parcial só pode ser adotado na empresa se houver autorização prévia mediante instrumento coletivo (ACT ou CCT):

Art. 58-A. § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Inexistindo instrumento coletivo que autorize o regime de tempo parcial e mesmo assim se tal regime for praticado pela empresa, o Auditor Fiscal estará, então, respaldado para autuar a empresa.

3.6.13. Auto de Infração: Deixar de computar na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Opa, vamos falar agora das **horas in itinere**. Trata-se do o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público. Também considera-se *in itinere* o tempo gasto quando da incompatibilidade de horários de início e fim de jornada com os horários do transporte público regular. Além disso, se existir transporte público em uma parte do trajeto, mas o trajeto for todo feito por condução da empresa, também teremos horas *in itinere*, porém serão limitadas à parte do trajeto que não possui o transporte público regular (Súmula 90 do TST).

O dispositivo celetista que garante a integração das horas *in itinere* na jornada de trabalho é o Art. 58, § 2º:

Art. 58. § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando,



tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Assim, desrespeitado o mandamento legal de integração das horas *in itinere* no cômputo da jornada de trabalho, a empresa dificilmente conseguirá se justificar perante à fiscalização trabalhista.

3.6.14. Auto de Infração: Descontar, da duração do trabalho do empregado, as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Suponhamos que um empregado tenha o seguinte horário contratual: 08h-12h e 13h-17h. Em determinado dia o empregado “bateu o ponto” nos seguintes horários: 1º) 08h04min, 2º) 12h, 3º) 13h04min, 4º) 17h. Perceba que o empregado atrasou 4 min quando bateu às 08h04 min e mais 4 min quando bateu às 13h04min, totalizando 8 minutos de atraso no dia. Veja que as variações dos horários foram de 4 min quando “bateu” às 08h04min e também de 4 min quando “bateu” às 13h04min. Em ambas as situações foi observado o limite de 5 min de variação. Além disso, foi respeitado o limite máximo de 10 minutos diários. Atendidos esses requisitos, a empresa não poderá descontar do salário os minutos de atraso do empregado, sob pena de auto de infração.

O dispositivo celetista que orienta esse auto de infração é o art. 58, § 1º.

Art. 58. § 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.

Atenção! O inverso também pode acontecer quando o empregado acumular ao fim do dia alguns minutinhos como excedente de trabalho. Devemos, então, dar o mesmo tratamento. Ou seja, se os minutinhos acumulados não ultrapassarem o limite de 10 minutos diários, não serão computados como jornada extraordinária.

3.6.15. Auto de Infração: Prorrogar a jornada de trabalho, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente.



Pessoal, a atividade insalubre por si só expõe os trabalhadores a uma série de doenças. São consideradas insalubres as atividades ou operações que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos.

Assim, por necessidade imperiosa de proteção ao trabalhador a prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres só pode ocorrer mediante licença prévia da autoridade competente, sem o que poderá ensejar a lavratura do auto de infração ao empregador infrator.

O dispositivo celetista que dá respaldo à fiscalização trabalhista é o art. 60:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "[Da Segurança e da Medicina do Trabalho](#)", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene 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.

3.6.16. Auto de Infração: Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.

Conforme vimos na teoria introdutória, o controle de jornada dos empregados é ônus de todo empregador que possui mais de 10 empregados no estabelecimento:

CLT, Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.



§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Vimos ainda que as marcações uniformes de horários de trabalho, o chamado “Ponto Britânico”, serão desconsideradas como controle de jornada e o Auditor Fiscal do Trabalho poderá aplicar o devido auto de infração ao empregador que incorrer nessa prática.

Cabe ressaltar que nem todas as categorias de empregados estão sujeitas ao controle de jornada, especialmente aqueles que exercem funções incompatíveis com a fixação de horários.

7. Exemplo prático

Um empregado, por ordem de seu chefe, sempre fazia 9h diárias de trabalho, ou seja, 1h extra diária. Num belo dia, eis que surge a fiscalização trabalhista na empresa e solicita o controle de jornada dos empregados. A fiscalização constatou que a jornada daquele empregado estava incomum, uma vez que ele habitualmente fazia 9h diárias. A fiscalização verificou, ainda, que não havia acordo ou convenção coletiva da categoria autorizando tal jornada. Também não havia acordo escrito entre empregado e empregador, permitindo a realização de horas extras. Assim, a empresa estava exigindo que o empregado fizesse hora extra sem qualquer acordo prévio. Essa é uma situação típica de lavratura de Auto de Infração pela prorrogação de jornada sem permissão.

Auto de Infração: Prorrogar a jornada normal de trabalho, sem acordo escrito ou convenção coletiva de trabalho.

O valor de multa nesse caso vai de R\$ 40,25 a R\$ 4.025,33, variável conforme porte econômico da empresa, número de empregados, reincidência, embaraço à fiscalização, oposição, desacato, etc.



8. Exercícios

1. Empregados em regime de tempo parcial realizavam com habitualidade 2h extras diárias em virtude de autorização por mediante convenção coletiva de trabalho. Quantas horas semanais o empregado em regime de tempo parcial pode trabalhar? É possível a situação de hora extra descrita no enunciado?
2. A empresa pode determinar a prorrogação da jornada de trabalho do empregado em atividade insalubre? Eventual prorrogação sem autorização pode ensejar a lavratura de auto de infração?
3. Em visita de inspeção, o Auditor Fiscal do Trabalho verificou que determinada empresa não possuía qualquer controle de jornada dos seus 9 empregados. O Auditor autuou, então, a referida empresa pela ausência do referido controle. A empresa, inconformada com o auto de infração, apresentou defesa administrativa alegando que não estava obrigada a manter controle de jornada, pois a legislação só exige tal controle para estabelecimentos que empreguem mais de 10 empregados. A empresa está correta em seu argumento?
4. Determinado empregado laborava habitualmente 10h diárias de segunda a sexta-feira. Em quais situações é possível a extrapolação da jornada de 8h diárias?
5. Se houver necessidade imperiosa, é possível que a empresa exija 2h extras diárias do seu empregado, fazendo, por exemplo, 10h diárias de trabalho ao invés de 8h, ainda que exista convenção coletiva limitando a 1h extra diária?



9. Respostas

1. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. Fundamento: Art. 58-A e Art. 59, § 4º, da CLT.

2. A empresa jamais poderá determinar a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem prévia autorização da autoridade competente. Tal situação poderá ensejar a lavratura do respectivo auto de infração pela fiscalização trabalhista. Fundamento: Art. 60 da CLT.

3. Sim. A empresa está correta e é bem provável que irá derrubar o auto de infração aplicado equivocadamente pelo Auditor Fiscal. O controle de jornada dos empregados é ônus de todo empregador que possui mais de 10 empregados no estabelecimento. Fundamento: Art. 74, § 2º da CLT.

4. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante: a) acordo escrito entre empregador e empregado; o, b) contrato coletivo de trabalho (ACT ou CCT). Fundamento: Art. 59, caput, CLT.

5. Sim, é possível. O fundamento é o art. 61 da CLT e seu § 1º:



10. Conclusão

Queridos amigos, essa foi uma pequena amostra do nosso curso sobre as principais irregularidades trabalhistas. Percebam que vamos explorar os principais temas de Legislação Trabalhista discutindo os desdobramentos e aspectos práticos das principais irregularidades. Outros temas relacionados à área de Segurança e Saúde do Trabalho serão tratados em curso específico.

É importante esclarecer que no presente curso vamos explorar uma série de temas e discussões que podem ser amplamente encontrados na rede mundial de computadores, mediante uma pesquisa minuciosa pelos diversos sites que exploram os assuntos ou, ainda, consultando as diversas obras publicadas na área trabalhista. Além disso, qualquer informação referente não só a temas trabalhistas, mas para qualquer área pública, pode ser requerida pelos canais de transparência do governo federal:

<http://trabalho.gov.br/servico-de-informacao-ao-cidadao-sic;>

<https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.html?ReturnUrl=%2fsistema%252>.

Assim, não estamos inventando nada, mas certamente os adquirentes desse curso poderão contar com um grande facilitador como fonte de consulta e aprendizado.

Enfim, teremos no decorrer do curso discussões acerca dos diversos temas, priorizando sempre os aspectos práticos das principais irregularidades trabalhistas. O mel e as dicas exclusivas serão explorados durante a nossa jornada, bem como por meio de nosso **Suporte Online** exclusivo. 😊

Por fim, informo que no decorrer do curso poderão ocorrer eventuais atualizações em decorrência da reforma trabalhista que poderá se consolidar nos próximos meses.

Por hoje é só pessoal!

Aguardamos vocês!!

Kleber Peteá
contato@suficienciacontabil.com.br