



DEPARTAMENTO DO PESSOAL

MANUAL DE PROCEDIMENTOS

MÓDULO 3

JORNADA DE TRABALHO

3.4

HORA EXTRA

SUMÁRIO

ASSUNTO	PÁGINA
3.4. HORA EXTRA	3
3.4.1. INTRODUÇÃO	3
3.4.2. CONCEITO	3
3.4.3. DURAÇÃO NORMAL DA JORNADA DE TRABALHO	3
3.4.4. PERÍODO EXTRAORDINÁRIO	3
3.4.4.1. REGIME DE TEMPO PARCIAL	3
3.4.4.2. FORÇA MAIOR	3
3.4.4.3. SERVIÇOS INADIÁVEIS	3
3.4.4.4. MODELO DE ACORDO	3
3.4.5. REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA	5
3.4.5.1. BANCO DE HORAS	5
3.4.6. ÔNUS DA PROVA	5
3.4.7. TRABALHO DA MULHER	5
3.4.8. TRABALHO DO MENOR	5
3.4.9. EMPREGADO DOMÉSTICO	5
3.4.10. EMPREGADO COMISSIONISTA	6
3.4.11. CARGO DE CONFIANÇA	6
3.4.12. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR	6
3.4.13. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	6
3.4.14. EMPREGADO EM VIAGEM	6
3.4.15. SERVIÇO EXTERNO	7
3.4.16. TEMPO GASTO NA MARCAÇÃO DE PONTO	7
3.4.17. HORAS <i>IN ITINERE</i>	7
3.4.18. CÔMPUTO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	7
3.4.19. JORNADA DE 12 POR 36 HORAS	7
3.4.20. TROCA DE TURNOS	7
3.4.21. REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS	8
3.4.22. REPERCUSSÃO NO 13º SALÁRIO	8
3.4.23. REPERCUSSÃO NO AVISO PRÉVIO	8
3.4.24. REPERCUSSÃO NA INDENIZAÇÃO ADICIONAL	8
3.4.25. TRABALHO EM LOCAL INSALUBRE	8
3.4.26. TRABALHO EM LOCAL PERIGOSO	8
3.4.27. TRABALHO NO HORÁRIO NOTURNO	8
3.4.28. ADICIONAIS DIVERSOS	9
3.4.29. MÉDIA DAS HORAS EXTRAS	9
3.4.30. SALÁRIO COMPLESSIVO	9
3.4.31. SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS	9
3.4.32. CONCEITO DE HABITUALIDADE	9
3.4.33. ENCARGOS SOCIAIS	9
3.4.34. PRESCRIÇÃO	9
3.4.35. EXEMPLOS PRÁTICOS	10

3.4. HORA EXTRA

3.4.1. INTRODUÇÃO

Muitas empresas, para atender a necessidades do serviço ou, até mesmo, para evitar a contratação de novos empregados, prorrogam a jornada de trabalho de seus empregados. Quando a jornada é prorrogada sem que haja compensação, a empresa fica obrigada a remunerar o empregado o excesso de trabalho, sendo que esta remuneração será superior ao valor da jornada normal.

3.4.2. CONCEITO

Hora extra é aquela que ultrapassa o limite legal ou contratual da jornada diária ou semanal.

3.4.3. DURAÇÃO NORMAL DA JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade, não excederá de 8 horas diárias e 44 horas semanais, desde que não seja fixado, expressamente, outro limite, como é o caso, por exemplo, dos jornalistas ou dos músicos, cuja jornada não deve exceder a 5 horas diárias.

3.4.4. PERÍODO EXTRAORDINÁRIO

A jornada normal de trabalho pode ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou contrato coletivo de trabalho.

Nos casos de necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o 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, devendo o referido excesso ser comunicado, dentro do prazo de 10 dias, à autoridade competente do Ministério do Trabalho. Nos casos de excesso de horas por motivo inadiável, o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

3.4.4.1. REGIME DE TEMPO PARCIAL

Não pode realizar hora extra o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

3.4.4.2. FORÇA MAIOR

Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, como, por exemplo: incêndio, inundação etc.

3.4.4.3. SERVIÇOS INADIÁVEIS

Entende-se como serviços inadiáveis os que devem ser concluídos na mesma jornada de trabalho, não podendo ser terminados na jornada seguinte sem que ocorra prejuízo ao empregador, como, por exemplo: concretagem de uma laje, manipulação de produtos perecíveis, etc.

3.4.4.4. MODELO DE ACORDO

A legislação não disciplinou o modelo de acordo a ser adotado pelas empresas para prorrogação da jornada de trabalho de seus empregados. Portanto, as empresas podem adotar modelos próprios ou os comercializados em papelarias. O acordo deve ter prazo máximo de 2 anos, podendo sempre ser renovado por igual período. A título de ilustração, estamos reproduzindo um modelo de acordo que pode ser adotado pelas empresas:

ACORDO PARA PRORROGAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Entre a firma, estabelecida em à rua nº....., com o ramo de e seu empregado abaixo assinado, portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº série....., fica convencionado, de acordo com o disposto no artigo 59 e seu § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho e no inciso XVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, o seguinte:

a) A duração do trabalho diário, com exceção do sábado, será prorrogada por mais horas, sendo consideradas extraordinárias e pagas com acréscimo as horas que excederem as do horário normal de trabalho (quarenta e quatro horas semanais).

b) Fica assim fixada a importância da remuneração:

Salário-hora normal R\$ (.....)

Salário-hora extraordinário (com acréscimo de 50%) R\$..... (.....)

c) O horário de trabalho durante a vigência deste acordo será das às e das às e aos sábados das às

E, por estarem de pleno acordo, as partes contratantes assinam o presente, em duas vias, o qual vigorará de de a, de de 19.....

.....
Empregador

.....
Empregado

3.4.5. REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A remuneração da hora extraordinária será, pelo menos, 50% superior à da hora normal, salvo se acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa estabelecer limite diferente deste, quando então deverá prevalecer o que for maior. Assim, se o empregado recebe R\$ 2,00 de salário por hora, o seu salário no período extraordinário será de R\$ 3,00 [(R\$ 2,00 x 50%) = R\$ 1,00 + R\$ 2,00 (salário normal)].

3.4.5.1. BANCO DE HORAS

Pela legislação atual, as empresas podem criar o chamado “Banco de Horas”. Por este dispositivo, poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

No Fascículo 3.3, analisamos os procedimentos necessários para que as empresas adotem o “Banco de Horas”, e assim não precisem remunerar o excesso de trabalho como extraordinário.

3.4.6. ÔNUS DA PROVA

A jurisprudência tem entendido que o horário extraordinário não se presume, cabendo ao reclamante a prova do que alega. Assim, se o empregado não comprovar a prorrogação da jornada, o seu pedido não poderá ser atendido.

Por outro lado, já foi firmada jurisprudência no sentido de que a omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário importa presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado, a qual pode ser suprimida por prova em contrário.

Assim, como é obrigação do empregador manter o controle de frequência de seus empregados, com anotação do horário de entrada e saída e assinalação do período de repouso, caberá a este, quando solicitado pelo juízo, apresentar tais documentos, sob pena de ter que pagar o que foi reclamado.

3.4.7. TRABALHO DA MULHER

A Constituição Federal de 1988 preceitua que todos são iguais perante a lei e que não deve haver distinção de qualquer natureza, determinando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Assim, no que diz respeito à hora extraordinária ou compensação de horas, aplica-se à mulher maior de idade o mesmo tratamento dispensado ao homem.

3.4.8. TRABALHO DO MENOR

A duração normal do trabalho do menor pode ser elevada em duas horas, no máximo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado com a diminuição ou supressão do trabalho em outro dia da semana e que não seja ultrapassado o limite de 44 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado.

A prorrogação da jornada de trabalho do menor, mediante redução ou supressão do trabalho em outro dia da semana, somente será admitida quando houver acordo escrito entre o empregador e os menores do estabelecimento.

O acordo de compensação deve ser celebrado com a interveniência do sindicato representante da categoria profissional e não pode ter duração superior a 2 anos.

Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento, pode a duração do trabalho do menor elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de 12 horas. O salário-hora, nessa hipótese, deve ser remunerado com pelo menos 50% a mais do que a hora normal.

Antes do início da prorrogação da jornada, deve ser concedido ao menor um intervalo de, no mínimo, 15 minutos. A prorrogação da jornada deve ser comunicada, por escrito, ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 48 horas.

Com exceção dos casos mencionados, a jornada de trabalho do menor não poderá exceder o limite normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Aos trabalhadores menores não se aplica o “BANCO DE HORAS”.

3.4.9. EMPREGADO DOMÉSTICO

A jornada de trabalho do empregado doméstico deve ser acertada entre o empregador e o empregado, já que a legislação não assegurou ao doméstico limite máximo de jornada. Desta forma, ele não faz jus ao adicional de hora extraordinária, devendo ser acordado entre as partes qualquer valor que não faça parte do salário contratual.

3.4.10. EMPREGADO COMISSIONISTA

A legislação não disciplinou a forma de cálculo das horas extraordinárias do empregado comissionista.

Para preencher o vazio da lei, o Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência determinando que o empregado sujeito a controle de horário, que recebe comissão, tem direito ao adicional de hora extraordinária, calculado sobre o valor das comissões referentes ao período extraordinário.

Assim, o adicional de hora extraordinária somente será devido sobre o valor das comissões referentes às vendas efetuadas no período extraordinário.

O comissionista com salário misto terá direito ao adicional sobre as horas extraordinárias referentes ao salário fixo e sobre o valor das comissões, caso tenha efetuado vendas no período extraordinário.

3.4.11. CARGO DE CONFIANÇA

Os empregados investidos em cargo de gerente, que são aqueles que tenham encargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial, estão excluídos do regime de duração do trabalho, não tendo sua jornada controlada, desde que o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, seja superior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%. Em consequência, são indevidas as horas extras a estes empregados, independentemente do tempo que trabalhem.

3.4.12. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Há situações em que o empregado, além de sua jornada normal de trabalho, fica à disposição do empregador aguardando ordens. Este período que excede a jornada normal deve ser contado como de serviço, gerando para o empregado o direito de recebê-lo como horas extras.

Dentre as situações em que o empregado fica à disposição do empregador, podemos citar: o tempo gasto no início e término da jornada para troca de vestuário; o intervalo entre o fim e o reinício da viagem executada por motoristas; o tempo de confinamento em alojamento, esperando a hora de trabalhar; o tempo que fica aguardando o conserto da máquina em que trabalha etc. Quando estes períodos não são computados dentro da jornada normal, eles devem ser remunerados como horas extras.

Também os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, como, por exemplo, intervalos para lanche, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Deve ser observado que há situações em que o empregado permanece nas dependências da empresa, bem como fica em sua residência de sobreaviso, que não geram direito ao recebimento de horas extras, como são os casos: do empregado que pernoite no dormitório da empresa somente para descansar, sem estar à disposição desta durante o tempo de pernoite; do empregado que usa o aparelho *BIP*, tendo, entretanto, liberdade para se deslocar para qualquer lugar.

A jurisprudência, em sua maioria, tem determinado que o empregado que porta o aparelho *BIP* e fica em sua casa de sobreaviso não faz jus a receber horas extras pelo tempo que se mantém neste regime, mas tão-somente receber as horas de sobreaviso na base de 1/3 das horas normais.

3.4.13. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

A legislação determina que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas.

Não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

3.4.14. EMPREGADO EM VIAGEM

Há empregados que, pela função exercida, estão obrigados a deslocar-se em viagem, investindo-se, nessas oportunidades, do senhorio de suas próprias decisões, mesmo as atinentes ao horário de trabalho. Nestes casos, não há o que se falar em horas extras em viagem, visto que o empregado toma suas próprias decisões, não prestando contas da forma como utilizou seu tempo.

Quando houver a situação em que o empregado não é senhorio de suas decisões, prestando contas de como ocupou sua jornada durante o tempo em que durou a viagem, ao mesmo será devido o pagamento das horas extras, sempre que o limite normal da jornada for ultrapassado.

3.4.15. SERVIÇO EXTERNO

A legislação determina que não fazem jus a horas extras os empregados que exercem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Esta regra não se aplica se o empregado exerce função com atividades externas, mas está obrigado a iniciar e encerrar a jornada de trabalho no recinto da empresa, o que caracteriza a subordinação a horário.

De igual forma, caracteriza subordinação a horário o empregado que executa o trabalho fora do estabelecimento e tem o seu horário anotado em ficha ou papeleta de serviço externo ou tem este horário de alguma forma controlado pelo empregador. Nestas situações, os empregados fazem jus à remuneração das horas extraordinárias, caso trabalhem após o período normal.

3.4.16. TEMPO GASTO NA MARCAÇÃO DE PONTO

A jurisprudência, em sua maioria, tem se manifestado no sentido de que os minutos constantes dos cartões de ponto, que antecedem e acrescem a jornada de trabalho, devem ser considerados como tempo à disposição do empregador, sendo pagos como extra. A Justiça entende que cumpre ao empregador instalar tantos relógios de pontos quantos se façam necessários à imediata marcação dos horários de entrada e saída, vez que os riscos e encargos do negócio não podem ser transferidos aos empregados.

Algumas decisões do judiciário têm sido no sentido de estabelecer um período de 5 minutos de tolerância para marcação do ponto, considerando que somente após decorrido este tempo é que seria contado o tempo extraordinário.

3.4.17. HORAS *IN ITINERE*

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho. Assim, se na soma da jornada normal de trabalho mais o tempo despendido em condução resultar jornada superior a 8 horas diárias ou 44 semanais, o excesso deverá ser remunerado como horas extraordinárias.

Ressaltamos que havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público.

3.4.18. CÔMPUTO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

De um modo geral, todos os empregados que trabalham habitualmente em horário extraordinário têm esta jornada extra computada no cálculo do repouso remunerado, independentemente de o empregado trabalhar por dia, semana, quinzena ou mês.

A integração das horas extras no repouso se dará com base na semana normal de trabalho, sendo a mesma apurada na base de 1/6 da jornada extraordinária, acrescida do respectivo adicional.

No caso dos empregados com remuneração variável, como, por exemplo, os tarefeiros e comissionistas, a integração deve ocorrer pela divisão do total dos rendimentos da semana pelo número de dias que devem ser efetivamente trabalhados.

3.4.19. JORNADA DE 12 POR 36 HORAS

Apesar de a jurisprudência não ser uniforme, a maioria tem sido no sentido de considerar o regime compensatório de 12 horas de trabalho por 24 ou 36 de descanso ilegal, já que diariamente se extrapola o limite diário permitido em 4 horas, das quais apenas duas são regularmente compensadas.

Assim, o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, apesar de ser adotado em várias atividades, e ser utilizado ao longo dos últimos anos, não encontra tratamento na legislação. Portanto, a validade de sua utilização é sempre questionada, sendo um assunto extremamente polêmico.

A jurisprudência até o momento não firmou posição definitiva sobre o assunto, havendo o entendimento de que o sistema é ilegal, já que as 10 horas de trabalho são ultrapassadas sem que haja motivo de força maior ou serviços inadiáveis. Prevalecendo este entendimento, o excesso de horas que ultrapassem 8 horas teriam de ser remuneradas com o adicional de horas extras.

A outra posição adotada é a de que uma vez que conste de acordo ou da convenção coletiva de trabalho, e sendo tal regime benéfico ao empregado, já que a jornada semanal não é ultrapassada, a jornada não seria considerada ilegal, não havendo, portanto, que se falar em horas extras.

3.4.20. TROCA DE TURNOS

Outra situação em que são devidos os pagamentos de horas extras é no regime de revezamento, quando há horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas.

Isto ocorre com empregados que trocam seu turno de trabalho logo após o repouso de 24 horas, não possibilitando, assim, que haja intervalo de 11 horas entre um turno e outro. Neste caso, as horas em seguida ao repouso serão remuneradas como extras, inclusive com o respectivo adicional.

3.4.21. REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS

As horas extras realizadas habitualmente pelo empregado também são computadas para o cálculo das férias. Essa parcela é obtida mediante apuração da média das horas extras realizadas no período aquisitivo correspondente, cujo resultado é multiplicado pelo salário-hora atualizado, incluído o adicional de horas extras a que o empregado fizer jus na época da respectiva concessão.

3.4.22. REPERCUSSÃO NO 13º SALÁRIO

A remuneração do serviço extraordinário, habitualmente prestado, integra o cálculo do 13º salário. O período que servirá de base para tomadas das horas extras, que entrarão no cálculo do 13º salário, será de janeiro a dezembro de cada ano.

3.4.23. REPERCUSSÃO NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO

As horas extras habituais integram o aviso prévio indenizado.

Para o cálculo do aviso prévio indenizado serão tomadas as horas extras feitas nos últimos 12 meses anteriores ao desligamento do empregado, salvo se acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa estabelecer período inferior.

3.4.24. REPERCUSSÃO NA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

A indenização adicional corresponde a um salário mensal, devendo ser paga ao empregado que for dispensado sem justa causa nos 30 dias que antecedem a sua data-base. A jurisprudência firmou posição no sentido de que indenização adicional corresponde ao salário mensal, no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionais. Assim, as horas extras habituais integram o salário para efeito de pagamento da referida indenização.

Para o cálculo das horas extras, deve ser adotado o mesmo procedimento analisado no item 3.4.22 anterior.

3.4.25. TRABALHO EM LOCAL INSALUBRE

O adicional de insalubridade, ainda que tenha natureza indenizatória, pois se destina a compensar determinado empregado por seu trabalho em condições insalubres, deve incidir sobre o cálculo de horas extras. Isto porque as horas extras são devidas pelo trabalho extraordinário naquele mesmo local insalubre. Assim, se o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo e este, por expressa disposição legal, é a menor contraprestação por uma jornada de 220 horas, tem-se que, se não incidir o adicional sobre o cálculo das horas extras, uma parte do trabalho do empregado sob a influência do agente insalubre não será indenizada.

Cumpra observar que, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações na jornada de trabalho, que não sejam compensadas, somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matérias de medicina do trabalho, as quais procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho. A licença poderá ser solicitada através da Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

3.4.26. TRABALHO EM LOCAL PERIGOSO

Apesar de a legislação e de determinadas jurisprudências definirem que o adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais, o entendimento mais coerente que tem sido observado é de considerar que o adicional de periculosidade integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, inclusive a base de cálculo das horas extras, sob pena de remuneração em valor inferior ao da hora normal.

Assim, sendo o adicional de periculosidade elemento integrativo da remuneração, é conseqüência lógica sua incidência nas horas extras.

3.4.27. TRABALHO NO HORÁRIO NOTURNO

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. Esta decisão, tomada pelo Tribunal Superior do Trabalho, tem influenciado outras decisões no sentido de determinar que as horas extras noturnas deverão ter o adicional respectivo calculado sobre a hora mais o adicional noturno. Isto porque, se a hora noturna é extra, o respectivo adicional da hora suplementar incidirá sobre o salário-hora já majorado como uma resultante da situação na qual é prestada. Assim, como a remuneração a maior do trabalho noturno diferenciada do

diurno é imposição constitucional, não há dúvidas de que a remuneração da hora extraordinária deverá ser calculada em função da hora noturna com o respectivo adicional.

3.4.28. ADICIONAIS DIVERSOS

A jurisprudência tem entendido que determinados adicionais e parcelas pagas junto com o salário do empregado, como adicional de produtividade, o de tempo de serviço, anuênios, gratificações, por terem caráter aleatório ou por nem sempre serem habituais, não integram o salário do empregado para fins do cálculo das horas extras.

Como esse entendimento não é pacífico, deve ser observado se o adicional ou parcela, que são pagos ao empregado, são habituais ou não têm caráter aleatório, para que dessa forma sejam computados no salário do empregado para fins de cálculo da hora extra.

3.4.29. MÉDIA DAS HORAS EXTRAS

O preceito de que as horas extras feitas com habitualidade integram o salário do empregado para todos os efeitos deve ser observado, sob pena de redução dos ganhos do mesmo.

O Tribunal Superior do Trabalho firmou posição no sentido de que o cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexo sem verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento.

Assim, a integração dos valores das horas extras, para fins de férias, 13º salário, aviso prévio, dentre outros, deve observar a média do número de horas e não das quantias percebidas, mantendo-se desta forma o valor real do salário. A média encontrada deve ser multiplicada pelo valor do salário-hora devido na época da integração, acrescido do respectivo adicional.

3.4.30. SALÁRIO COMPLESSIVO

O salário complessivo pressupõe que vários direitos trabalhistas do empregado sejam pagos englobadamente através de uma única parcela, sendo que este procedimento é condenado pela jurisprudência.

Assim, salário complessivo é o pagamento englobado, de diversos direitos trabalhistas, em uma única rubrica.

Para que o salário seja protegido, e o empregador não se veja obrigado a pagar em duplicidade a mesma verba, cada parcela ou vantagem que compõe a remuneração do empregado deve ser discriminada com o título correspondente, para que assim possa ter validade a forma de pagamento.

Desta forma, as horas extras devem ser pagas de forma discriminada na folha e recibo de pagamentos, não devendo ser incluídas em outras rubricas.

3.4.31. SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) determina que a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade durante pelo menos um ano assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano, ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Isto significa que, no lugar da incorporação das horas extras ao salário do empregado, por ocasião de sua supressão, o trabalhador recebe uma indenização única e o seu salário volta a ter o valor equivalente ao número de horas normais trabalhadas no mês.

3.4.32. CONCEITO DE HABITUALIDADE

A habitualidade, para fins de incorporação ou supressão das horas extras, não pode ser vista pelo prisma de que somente existe se houver a repetição diária.

A jurisprudência entende que habitual é aquilo que se faz por hábito, por costume, de modo freqüente. O uso freqüente, costumeiro, é apenas o uso duradouro, uniforme, não só o diário.

São habituais as horas extras feitas somente em um dia da semana. O que caracteriza o hábito é a freqüência com que se repete, de forma uniforme, não a repetição diária.

3.4.33. ENCARGOS SOCIAIS

Sobre o valor das horas extras incidem as contribuições para o INSS e FGTS, bem como o IR/FONTE.

3.4.34. PRESCRIÇÃO

Os créditos resultantes das relações de trabalho urbano prescrevem em 5 anos, enquanto vigente o contrato, ou em até 2 anos após sua extinção. Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição. Tratando-se de

empregado rural, a prescrição ocorrerá em 2 anos após a extinção do contrato, ou, enquanto vigente, até o quinquênio em que haja constatação judicial do cumprimento das obrigações trabalhistas a que alude a Constituição Federal. Assim, as reclamações quanto às horas extras estão sujeitas aos prazos de prescrição analisados neste item.

3.4.35. EXEMPLOS PRÁTICOS

A seguir, exemplificamos, de forma prática, algumas situações em que as empresas têm que efetuar o cálculo de horas extras:

- a) Um empregado que percebe um salário mensal de R\$ 1.500,00, uma gratificação por tempo de serviço de R\$ 100,00 e uma gratificação de chefia de R\$ 300,00, pagas com habitualidade, teve apurado no mês de setembro/98 um total de 40 horas extras. A sua remuneração neste mês será apurada da seguinte forma:

$$\text{Salário-Hora: } \frac{\text{R\$ } 1.500,00 + \text{R\$ } 100,00 + \text{R\$ } 300,00}{220 \text{ horas}} = \text{R\$ } 8,64$$

$$\text{Hora Extra: } \text{R\$ } 8,64 \times 1,50 = \text{R\$ } 12,96$$

$$\text{Valor total das Horas Extras: } 40 \times \text{R\$ } 12,96 = \text{R\$ } 518,40$$

$$\text{Repouso Semanal s/ Horas Extras: } \text{R\$ } 518,40 \times 1/6 = \text{R\$ } 86,40$$

$$\text{Total da remuneração no mês de Setembro/98: } \text{R\$ } 1.500,00 + \text{R\$ } 100,00 + \text{R\$ } 300,00 + \text{R\$ } 518,40 + \text{R\$ } 86,40 = \text{R\$ } 2.504,80$$

– o empregado em questão não se enquadra no item 3.4.11, ou seja, está sujeito a controle de horário.

- b) A Convenção Coletiva de determinada categoria estabelece que o empregado deverá ter as primeiras 30 horas extras feitas no mês remuneradas com 50%, e, a partir daí, remuneradas com 70%. Sabendo-se que o empregado percebe um salário mensal de R\$ 1.400,00, e que fez um total de 50 horas extras no mês de setembro/98, em face de serviço inadiável, a sua remuneração será apurada da seguinte forma:

$$\text{Salário-Hora: } \frac{\text{R\$ } 1.400,00}{220 \text{ horas}} = \text{R\$ } 6,36$$

$$\text{Hora Extra com 50\%: } \text{R\$ } 6,36 \times 1,50 = \text{R\$ } 9,54$$

$$\text{Hora Extra com 70\%: } \text{R\$ } 6,36 \times 1,70 = \text{R\$ } 10,81$$

$$\text{Primeiras 30 horas: } \text{R\$ } 9,54 \times 30 = \text{R\$ } 286,20$$

$$\text{20 horas restantes: } \text{R\$ } 10,81 \times 20 = \text{R\$ } 216,20$$

$$\text{Repouso Semanal s/ HE: } \text{R\$ } 502,40 (\text{R\$ } 286,20 + \text{R\$ } 216,20) \times 1/6 = \text{R\$ } 83,73$$

$$\text{Total da remuneração no mês: } \text{R\$ } 1.400,00 + \text{R\$ } 502,40 + \text{R\$ } 83,73 = \text{R\$ } 1.986,13$$

- c) Numa determinada empresa que mantém expediente no horário noturno, um empregado que trabalha no período diurno teve, no mês de setembro/98, 30 horas extras feitas no período noturno. Sabendo-se que seu salário mensal é de R\$ 3.000,00, a sua remuneração no mês de setembro/98 será apurada da seguinte forma:

$$\text{Salário-Hora: } \frac{\text{R\$ } 3.000,00}{220 \text{ horas}} = \text{R\$ } 13,64$$

$$\text{Hora Noturna: } \text{R\$ } 13,64 \times 1,20 (\text{adicional noturno}) = \text{R\$ } 16,37$$

$$\text{Hora Extra Noturna: } \text{R\$ } 16,37 \times 1,50 = \text{R\$ } 24,56$$

$$\text{Valor Total da Hora Extra Noturna: } \text{R\$ } 24,56 \times 30 = \text{R\$ } 736,80$$

$$\text{Repouso Semanal s/ HEN: } \text{R\$ } 736,80 \times 1/6 = \text{R\$ } 122,80$$

$$\text{Valor do Adicional Noturno: } \text{R\$ } 13,64 \times 30 = \text{R\$ } 409,20 \times 20\% = \text{R\$ } 81,84$$

$$\text{Total da remuneração no mês de Setembro/98: } \text{R\$ } 3.000,00 + \text{R\$ } 736,80 + \text{R\$ } 122,80 + \text{R\$ } 81,84 = \text{R\$ } 3.941,44$$

- d) Uma empresa com atividade insalubre, através de perícia feita por médico do trabalho, constatou que era devido o pagamento do adicional de insalubridade aos seus empregados, pelo grau máximo de 40%. Sabendo-se que a insalubridade é calculada sobre o salário mínimo, que o empregado fez 40 horas extras no mês de setembro/98 e que seu salário mensal é de R\$ 2.000,00, a sua remuneração neste mês será calculada da seguinte forma:

$$\text{Salário Mínimo de Setembro/98: } \text{R\$ } 130,00$$

$$\text{Salário Mínimo Hora: } \text{R\$ } 0,59$$

$$\text{Salário-Hora: } \frac{\text{R\$ } 2.000,00}{220 \text{ horas}} = \text{R\$ } 9,09$$

$$\text{Hora Extra c/ 50\%: } \text{R\$ } 9,09 \times 1,50 = \text{R\$ } 13,64$$

$$\text{Valor Total da HE: } \text{R\$ } 13,64 \times 40 = \text{R\$ } 545,60$$

$$\text{Repouso Semanal s/ HE: } \text{R\$ } 545,60 \times 1/6 = \text{R\$ } 90,93$$

$$\text{Valor da Insalubridade na Hora Extra: } \text{R\$ } 0,59 \times 1,50 = \text{R\$ } 0,89 \times 40 = \text{R\$ } 35,60 \times 40\% = \text{R\$ } 14,24$$

$$\text{Cálculo da Insalubridade: } \text{R\$ } 130,00 \times 40\% = \text{R\$ } 52,00$$

Repouso Semanal s/ Insalubridade: R\$ 66,24 (R\$ 52,00 x R\$ 14,24) x 1/6 = R\$ 11,04
 Total da remuneração no mês de Setembro/98: R\$ 2.000,00 + R\$ 545,60 + R\$ 90,93 + R\$ 14,24 + R\$ 11,04 + R\$ 52,00 = R\$ 2.713,81

e) Um empregado, cujo período aquisitivo corresponde de 1-6-97 a 31-5-98, vai gozar férias em setembro/98, sendo que o mesmo no referido período aquisitivo fez um total de 288 horas extras. Sabendo-se que seu salário mensal é de R\$ 1.800,00, e que o mesmo vai tirar 30 dias de férias, a sua remuneração será de:

Média das horas extras do período aquisitivo: $\frac{288}{12} = 24$ horas

Salário-Hora: $\frac{R\$ 1.800,00}{220} = R\$ 8,18$

Hora Extra: R\$ 8,18 x 1,50 = R\$ 12,27

Valor da média das horas extras: R\$ 12,27 x 24 = R\$ 294,48

Repouso Semanal s/ Horas Extras: R\$ 294,48 x 1/6 = R\$ 49,08

Remuneração Base: R\$ 1.800,00 + R\$ 294,48 + R\$ 49,08 = R\$ 2.143,56

Adicional Constitucional de 1/3 x R\$ 2.143,56 = R\$ 714,52

Remuneração das Férias: R\$ 2.143,56 + R\$ 714,52 = R\$ 2.858,08

f) A empresa, não necessitando mais que o empregado faça horas extras, irá suprimi-las no mês de setembro/98.

Assim, considerando que o empregado tenha efetuado horas extras, habitualmente, durante 3 anos e 7 meses, perceberá uma indenização calculada da forma a seguir:

Salário mensal de Setembro/98: R\$ 2.000,00 (época da supressão das horas extras)

Média das horas extras dos últimos 12 meses: $\frac{168}{12} = 14$ horas

Salário-Hora: $\frac{R\$ 2.000,00}{220 \text{ horas}} = R\$ 9,09$

Hora Extra: R\$ 9,09 x 1,50 = R\$ 13,64

Valor de um mês das horas extras: R\$ 13,64 x 14 horas = R\$ 190,96

Valor da Indenização: R\$ 190,96 x 4 anos (considerando a fração superior a 6 meses) = R\$ 763,84

O valor da indenização é de R\$ 763,84, recebendo o empregado, a partir de setembro/98, somente o seu salário mensal.

g) Um empregado, além do salário fixo de R\$ 300,00, recebe comissões sobre as vendas. No mês de setembro/98, além das comissões de R\$ 600,00, fez 30 horas extras, sendo que no período extraordinário suas comissões foram de R\$ 80,00. Neste mês sua remuneração será de:

Comissões sobre as vendas realizadas no período extraordinário: R\$ 80,00

Adicional de Horas Extras sobre as comissões: R\$ 80,00 x 50% = R\$ 40,00

Repouso Semanal s/ HEC: R\$ 40,00 x 1/6 = 6,67

Repouso Semanal sobre as comissões: R\$ 680,00 ÷ 25 (dias trabalhados) x 5 (número de repousos) = R\$ 136,00

Salário-Hora: $\frac{R\$ 300,00}{220} = R\$ 1,36$

Hora Extra: R\$ 1,36 x 1,5 = R\$ 2,04

Valor total das Horas Extras: 30 x R\$ 2,04 = R\$ 61,20

Repouso Semanal s/ Horas Extras: R\$ 61,20 x 1/6 = R\$ 10,20

Total da Remuneração no mês de setembro/98: R\$ 680,00 + R\$ 40,00 + R\$ 136,00 + R\$ 6,67 + R\$ 61,20 + R\$ 10,20 = R\$ 934,07

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Constituição Federal 1988 – artigos 5º e 7º, incisos IX, XIII, XV, XVI, XXIII e parágrafo único (Separata/88); Lei 605, de 5-1-49 (DO-U de 14-1-49); Decreto-Lei 5.452, de 1-5-43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 4º, 58 a 62, 71, 73, 142, 192, 195, 413, 501 e 614 (DO-U de 9-8-43); Medida Provisória 1.709-2, de 1-10-98 (Informativo 39/98); Enunciado 45 TST; Enunciado 60 TST; Enunciado 85 TST; Enunciado 90 TST; Enunciado 91 TST; Enunciado 94 TST; Enunciado 110 TST; Enunciado 115 TST; Enunciado 118 TST; Enunciado 151 TST; Enunciado 172 TST; Enunciado 203 TST; Enunciado 242 TST; Enunciado 253 TST; Enunciado 264 TST; Enunciado 291 TST; Enunciado 324 TST; Enunciado 325 TST; Enunciado 338 TST; Enunciado 340 TST; Enunciado 347 TST; Recurso de Revista 4.486 TST; Recurso de Revista 3.604 TST; Recurso de Revista 3.345 TST – 1989; Recurso de Revista 4.541 TST – 1989; Recurso de Revista 5.468 TST; Recurso de Revista 17.507 TST – 1991; Recurso de Revista 212.904 – 1998; Recurso Ordinário 4.957 TRT; Recurso Ordinário 275 TRT – 1984; Recurso Ordinário 439 TRT – 1989; Recurso Ordinário 457 TRT – 1987; Recurso Ordinário 523 TRT – 1991; Recurso Ordinário 649 TRT – 1989; Recurso Ordinário 924 TRT – 1990; Recurso Ordinário 2.516 TRT – 1990; Recurso Ordinário 2.585 TRT – 1983; Recurso Ordinário 5.647 TRT – 1990; Recurso Ordinário 9.590 TRT – 1991; Recurso Ordinário 2.818 TRT; Recurso Ordinário 8.189 TRT; Agravo de Petição 851 TRT – 1991; Apelação 1.490 TRT – 1991.

