CLT: Entenda o que diz a Lei sobre horas extras

A hora extra tem uma quantidade limitada por dia em 2 horas, pois é uma extensão esporádica da jornada de trabalho.

O controle das horas trabalhadas é fundamental para a mensuração do resultado de cada empresa.

O descontrole pode gerar prejuízo para empresa, Algumas empresas tratam esse tema como regra, e outras proíbem totalmente por receio do descontrole financeiro sobre a folha de pagamento.

Tanto a Constituição Federal quanto às Leis Trabalhistas garantem o direito ao empregado, no entanto existem regras e modalidades, bem como o tipo de regime de trabalho e até mesmo características específicas de cada turno.

Essas diferenças precisam ser de pleno conhecimento do departamento de recursos humanos para auxiliar a empresa e seus funcionários.

Além disso, o cálculo da hora extra precisa receber bastante cuidado e atenção para garantir o cumprimento da Lei.

Em junho de 2020, após uma ação promovida em Campo Grande (MS), a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) compreendeu que o não pagamento das horas excedentes é considerada falta grave, além de ser motivo suficiente para rescisão indireta.

A boa notícia é que existem diversas formas de acompanhar os colaboradores que fazem hora extra, e a principal delas é o ponto eletrônico.

Ao longo desse artigo você conhecerá como funciona a hora extra, suas regras, quais são obrigações das empresas, os principais benefícios e como esse recurso pode ser utilizado como termômetro de produtividade dos seus colaboradores.

O que são horas extras?

Antes de mais nada, existe uma definição sobre o que é a hora extra.

Como abordamos no início, toda hora excedente trabalhada além da jornada de trabalho habitual e descrita por meio de contrato de trabalho é uma hora extra.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é previsto que a jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas por dia ou 44 horas semanais.

Qualquer minuto ou horas que ultrapassem esse limite é considerada hora extra.

De acordo com o artigo 59 da CLT43,a jornada excedente pode ser de até 2 horas diárias mediante acordo coletivo de trabalho ou contrato .

Isso quer dizer que o máximo diário permitido possui um limite estabelecido por lei, porém em âmbito privado ou em convenção coletiva, pode haver aumento dessas horas caso exista acordo prévio entre as partes.

A Lei é benéfica ao trabalhador para suprir uma demanda de última hora, ou finalizar suas atividades atrasadas, com garantia de remuneração.

Por outro lado, pode não ser vantajoso para o empregador, uma vez que o acúmulo de horas extras pode impactar negativamente as finanças da empresa.

Compreender os acordos coletivos nesse caso é fundamental para definir o tempo máximo permitido e a necessidade de fazer hora extra.

Cabe o diálogo entre a empresa, a equipe de RH e os colaboradores para melhorarem a produtividade dentro da jornada de trabalho, e fiscalizar se há motivação real para tais excedentes.

Qual o valor da hora extra?

De acordo com a CLT, a obrigatoriedade da remuneração do serviço extraordinário é superior ao valor normal da hora trabalhada.

Contudo, a Constituição Federal determina o mínimo do pagamento em 50%.

O valor das horas extras, em conformidade com o artigo 7º da CF, inciso XVI, obriga o pagamento de no mínimo 50% superior à hora normal.

Ou seja, o pagamento da hora extra será o valor da hora normal + 50% do valor da hora normal de trabalho.

As empresas e os seus colaboradores devem entrar em um acordo quanto ao valor dessas horas extras, e essa informação deve constar no contrato de trabalho ou retificada por meio de um aditivo contratual.

O que não é hora extra?

É comum que muitas pessoas se confundam em relação ao o que é e o que não é considerado hora extra.

Para responder a essa questão, separamos algumas situações a seguir que não são entendidas como hora extra.

Confira:

- Tempo de deslocamento de casa para o trabalho;
- Tempo de deslocamento do trabalho externo para casa;
- Permanência ociosa no local de trabalho mediante comprovação;
- Troca de mensagens com colegas de trabalhos e gestores desde que não configure atividade extra como envio de e-mails e reuniões;

- Trabalho externo excedente às horas normais sem comprovação ou solicitação;
- Confraternizações (salvo política individual da empresa);
- Minutos de tolerância de acordo com as políticas de cada empresa.

No próximo tópico, conheça quais são as modalidades de horas extras.

Quais são os tipos de horas extras?

A CLT estabelece diferenças em turnos, feriados, intervalos, e até mesmo banco de horas.

Entender as diferenças e percentuais de cada uma dessas modalidades pode evitar erro no cálculo e maior controle sobre a prática dos colaboradores.

Turno Diurno

O horário padrão de trabalho que compete o horário entre 06h às 21h, considera o adicional de hora extra no mínimo de 50% conforme a condição normal prevista por lei.

Turno Noturno

Você sabe como calcular hora extra noturna? O horário de trabalho no período da noite é entre às 22h às 05h da manhã.

Os trabalhadores dessa modalidade recebem um acréscimo de 20% em cima do adicional noturno.

Ou seja, as horas extras nesse caso validam o mínimo de 50% mais 20% sobre esse valor.

Se a hora trabalhada vale R$ 7,39 e o colaborador fez 2 horas extras a 50%, basta somar 7,39 + 50% (de 7,39 que equivale a 3,69) + 20% (de 7,39 que equivale a 1,47) x 2 (horas extras) = R$ 25,10.

Intrajornada

Os trabalhadores com a jornada de trabalho de até 04 horas diárias não são obrigados a possuir intervalos, com exceção de ocasiões específicas ou norma coletiva.

Já a jornada até 06 horas possui 15 minutos de intervalo, e acima disso o intervalo precisa ser de no mínimo 1 hora.

Quantas vezes você já voltou do seu almoço mais cedo para continuar o trabalho?

Por falta do registro de ponto, os empregados acabam trabalhando a mais e não sabem que esse intervalo é garantido por lei.

Em caso de atividades durante o período do intervalo, o trabalhador tem direito a hora extra a título indenizatório no valor de 50% dos minutos ou horas trabalhadas durante esse período.

Finais de Semana e Feriados

A depender da escala de trabalho a configuração da hora extra muda.

No entanto, a hora extra do feriado e do final de semana, sábado e domingo, vale o dobro, ou seja, 100% da hora normal de trabalho.

Como calcular hora extra na folha de pagamento?

Neste tópico, separamos exemplos práticos sobre o cálculo das horas extras.

Porém, se quiser ler um artigo completo sobre cada cálculo e cada situação, aproveite sua visita ao nosso blog e leia também: Como Calcular Hora Extra Passo a Passo!

Cálculo de hora extra 50%

Imagine que Ana é auxiliar administrativo e ganha R$ 1.626,93 por mês em regime de 220 horas mensais.

Para saber o valor da hora trabalhada, divida o valor do salário pela quantidade de horas:

- R$ 1.626,93 / 220 = R$ 7,39 (aprox.)

Ao realizar os cálculos, descobrimos que o valor da hora de Maria é de R$ 7,39.

Agora, vamos considerar o valor de 50% para acrescentar as horas extras.

Supondo que o total de horas extras sejam 14 horas no mês, e que ela não fez hora extra aos finais de semana, considere:

R$ 7,39 / 2 (o que equivale a 50%) = R$ 3,69

Ou seja, esse é o adicional de 50% garantido em Lei é de R$ 3,69.

Multiplique o valor da hora comum por 14, e faça o mesmo com os 50%.

7,39 x 14 = 103,53

3,69 x 14 = 51,76

Em seguida, some o valor das horas normais multiplicadas por 14 mais o valor de 50% dessas horas:

R$ 103,53 + R$ 51,76 = R$ 155,29

O valor a ser pago pelas 14 horas trabalhadas a mais é de R$ 155,29. O valor total de seu salário neste mês será de R$ 1.782,22.

Cálculo de hora extra 100%

Imagine outro cenário em que Ana realizou as mesmas 14 horas, porém aos finais de semana.

Já sabemos que o salário por 220 horas mensais de Maria é de R$ 1.626,93, o que equivale a R$ 7,39 por hora.

Agora, vamos considerar o valor de 100% para acrescentar as horas extras.

Supondo que o total de horas extras sejam as mesmas 14 horas no mês, e que ela fez hora extra aos finais de semana, considere:

R$ 7,39 x 2 (o que equivale a 100%) = R$ 14,79 (aprox.)

Ou seja, esse é o adicional de 100% garantido em lei nesse caso é de R$ 14,79.

Multiplique o valor da hora multiplicada por 2 x 14 (que corresponde às horas trabalhadas).

14,79 x 14 = 207,06

O valor a ser pago pelas 14 horas trabalhadas a mais aos finais de semana é de R$ 207,06. O valor total de seu salário neste mês será de R$ 1.833,99.

A hora extra pode influenciar no valor de férias e décimo terceiro?

Sim, as horas extras somam na remuneração no período de férias e no décimo terceiro.

A CLT prevê que seja incluído a média das horas extras trabalhadas nos cálculos das duas remunerações.

Cálculo da hora extra nas férias

Para fazer esse cálculo, some as horas extras de todo o período aquisitivo e faça a divisão por 12 (ou pelos meses trabalhados).

Utilize a média desse período e multiplique pelo valor da hora extra no mês de férias (ou pagamento das férias indenizatórias).

Caso a concessão das férias não seja de 30 dias, divida o valor mensal das horas por 30 e multiplique o resultado pelo número de dias usufruídos, mais o terço constitucional.

Cálculo da hora extra no 13º

No décimo terceiro salário a média das horas extras também deve ser acrescentada conforme determina a CLT.

Para efetuar esse cálculo, também é preciso somar as horas extras do período trabalhado e dividir por 12 (quantidade de meses por período aquisitivo ou proporcional aos meses trabalhados).

O resultado é o valor da média integral que precisa ser pago.

Lembra da Ana? Se seguirmos o mesmo exemplo,podemos considerar um cenário de 2 meses de horas extras.

Veja o cálculo a seguir:

O valor da hora de Ana é de R$ 7,39. Ela realizou horas extras em diferentes meses:

- Outubro: 14 horas extras 100% = R$ 207,06
- Novembro: 2 horas extras 100% = R$ 29,56.
- Total: 16 horas extras 100% = R$ 236,62.

Agora, multiplicamos o salário x total de horas extras: 7,39 x 16 = R$ 118,24

Com o resultado, dividida pelo total de meses com horas extras trabalhadas: 118,24 / 2 = R$ 59,12.

O valor de R$ 59,12 é a média para pagamento do 13º salário.

Cálculo DSR sobre hora extra?

As horas extras devem ser somadas no cálculo do DSR, ou seja, Descanso Semanal Remunerado.

Esse é um direito dos trabalhadores e deve ser remunerado de forma correta pela empresa.

O DSR tem o objetivo de garantir estabilidade física e psicológica ao colaborador.

Dessa forma, tem direito a um descanso de no mínimo 24 horas a cada 7 dias.

O valor do DSR varia de acordo com o salário, a quantidade de dias úteis no mês, e também de acordo com as horas extras.

Para efetuar o cálculo de DSR sobre as horas extras, é necessário somar todas as horas extras do mês, dividir pelos dias úteis do mês, multiplicar pelo número de domingos e feriados do mês, e multiplicar pelo valor da hora extra com acréscimo.

Fórmula: DSR = (número total das horas extras do mês / número de dias úteis do mês) x domingos e feriados do mês).

Seguindo com o exemplo de Ana, que recebeu R$ 207,06 em horas extras 100% em outubro e o mês teve 26 dias úteis, ela recebeu R$ 7,96 reais extras por dia.

Multiplicamos agora o número de domingos e feriados do mês (5): 7,96 x 5 = 39,81.

Ou seja, o cálculo do DSR sobre as horas extras resultou em R$ 39,81 que devem ser adicionados ao salário em outubro.

Regras: A fórmula deve ser realizada separadamente para cada percentual, caso as horas extras sejam variadas e atendam a diferentes regras de 50%, 70% ou 100%.

Já sábado é considerado dia útil, exceto se cair em um feriado.

Quem pode e quem não pode receber hora extra?

Cometemos um engano quando consideramos que todo profissional pode fazer hora extra.

Isso porque nas escalas 5×1 ou 6×2, seguindo à risca as 220 horas mensais, encontram-se profissionais majoritariamente de escritório, e temos a falsa ideia de que todos os outros profissionais trabalham da mesma forma.

No entanto, profissionais que trabalham com atendimento ao cliente com horários estipulados normalmente não possuem essa possibilidade em seu próprio regime de trabalho.

Já os vendedores e profissionais externos que não possuem horário fixo também não são contemplados com esse recurso.

Para os cargos hierárquicos mais altos que competem atividades de gestão, coordenação ou direção, normalmente também não possuem a opção de fazer hora extra já que os seus regimes de trabalho podem ser diferenciados em cada empresa.

Cargos de confiança que não estipulam horários, porém, precisam seguir normas das leis trabalhistas e garantir os direitos do trabalhador.

Já os trabalhadores em cargos de jornadas parciais não podem fazer hora extra, todavia, dependem exclusivamente do regime de contratação prevista em CLT e o contrato de trabalho assinado entre as partes.

Existem alguns casos que vale prestar um pouco mais de atenção, veja a seguir.

Freelancers

Profissionais que entregam determinados tipos de serviço através de remuneração precificada de acordo com sua atividade são chamados de freelancers.

Ao considerar que a contratação é realizada por um valor pré-determinado para execução de um determinado fim, não cabe qualquer regime de hora extra posto que não há contratação efetiva, e sim eventual.

Profissionais liberais

Os profissionais liberais possuem o direito de receber pela hora extra seguindo as mesmas regras do funcionário CLT.

Estagiários

A contratação do estagiário possui uma legislação que regulamenta o período de 30 horas semanais e não há possibilidade de ultrapassar esse limite.

Entretanto, em situações extremamente necessárias, o estagiário pode comunicar o chefe de departamento sobre seus excedentes.

A solução ideal para essas horas extras é através da compensação por banco de horas.

As empresas que adotarem a frequência da extensão das horas extras para estagiários poderão sofrer ação judicial em descumprimento com a Lei do Estágio nº 11.788 de 2008.

Jovem Aprendiz

O programa criado pelo Governo Federal “Jovem Aprendiz” tem o objetivo de inserir o jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, garantindo a continuidade nos estudos e aliando os estudos à prática do mercado de trabalho.

Vale ressaltar que os programas dos jovens aprendizes são regulamentados e fiscalizados por empresas ou instituições que promovem a entrada do jovem no mercado de trabalho.

Para isso, oferecem um curso profissionalizante que tem por objetivo abordar diversos temas do cotidiano empresarial.

Há também contratação terceirizada, via uma instituição legal.

Os jovens aprendizes têm direito a 1 dia de curso na semana e é contabilizado como hora trabalhada.

Além disso, as empresas não podem obrigar o jovem a fazer hora extra para compensar o dia do curso onde não esteve presente na empresa.

O profissional aprendiz, porém, não pode fazer horas extras ou banco de horas já que o intuito é o aprendizado.

O controle de ponto deve ser exclusivo de quem contratou – empresa ou instituição terceirizada –, mas a empresa que está no dia a dia com esse funcionário precisa controlar com rigidez os horários para não cometer infrações previstas nesse tipo de regime.

Ou seja, o jovem aprendiz não pode exceder a sua jornada de trabalho de acordo com o artigo 432 da CLT.

No entanto, pode trabalhar aos domingos e feriados mediante autorização de funcionamento da empresa contratante e a concessão de uma folga semanal compensatória.

Qual o melhor forma ou sistema para controlar hora extra?

O ponto eletrônico é a maneira mais eficiente de regulamentar e fiscalizar o cumprimento das obrigações a respeito de jornada e escala de trabalho no âmbito empresarial.

Serve como aparato comprobatório para ambas as partes, seja a empresa ou o empregado.

O registro do ponto promove segurança e transparência na relação empregador e colaborador.

Importante o acompanhamento diário interno do registro ponto para que possa ser feito o melhor acompanhamento dos registros de forma correta com a finalidade de prevenir erros.

Para tanto, garantir a ambos o cumprimento das Leis Trabalhistas e da Constituição Federal no que diz respeito especialmente a remuneração correta e jornada de trabalho adequada que não comprometam a saúde do colaborador.

Além disso, o sistema de ponto é uma garantia judicial que pode proteger a sua empresa de possíveis processos trabalhistas.

Ademais, assegura o cumprimento das normas dispostas de acordo com os regimes de contratação e as leis regulamentares.

Gerencie as horas extras de maneira descomplicada.

Com a **Contabord assessoria contábil,** a empresa possui diversas ferramentas para você utilizar em sua empresa e garantir melhor controle dos dados da jornada dos seus colaboradores, desde a sugestão de sistema de controle de ponto até planilha de auditoria.

Com um sistema inteligente eletrônico e de interface amigável para todo mundo, você tem controle absoluto dos dias trabalhados, horários, folgas, horas extras, sistema de banco de horas, faltas e muito mais.

As informações obtidas através dessa maneira inteligente de gerenciar sua equipe facilita a sua empresa a agir de maneira estratégica e alinhar os seus objetivos à produtividade dos colaboradores.

O Uso de sistemas no controle de ponto , otimiza tempo de gestão interno na empresa e gera informações de qualidade para o registro contábil das horas.

Conclusão

Com todas informações, esperamos ter ajudado um pouco no entendimento das regras gerais.

WWW.CONTABORD.COM.BR

CONTABILIDADE DIGITAL E ATENDIMENTO TRADICIONAL

Conheça o Sistema ONBALANCE

O FUTURO EM NOSSO PRESENTE