

ASSESSORIA JURÍDICA NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO Primeira Abordagem

* Walter P. Denser e Andrea R. Denser



As questões trabalhistas são sempre objeto de constantes dúvidas suscitadas pelas AABBs. Por essa razão, vamos discorrer, nesta e nas próximas edições deste Editorial, sobre as principais informações relativas às **Normas Gerais de Tutela do Trabalho**, na expectativa de colaborarmos com os trabalhos das Associações.

Primeiramente, quanto à **“Identificação do Profissional”**, relevante reforçar a orientação de que, todo empregado do clube deve ter a sua **CTPS** registrada para o exercício de qualquer emprego, ainda que em caráter temporário, cabendo ao empregador efetuar todas as anotações no prazo de 48 horas, a partir da admissão do profissional. A CTPS, regularmente emitida e anotada, é importante meio de prova da relação contratual estabelecida, principalmente em caso de demanda trabalhista havida entre a empresa e o empregado, por motivo de salário, férias, ou tempo de serviço, bem como as anotações obrigatórias no **Livro de Registro de Empregados**, conforme assim determina o art. 41 da CLT.

A **“Jornada de Trabalho”**, prevista no art. 58 da CLT, determina que a “duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá a 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. O inciso XIII do artigo 7º da Constituição, por sua vez, dispõe que a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais, podendo haver compensação e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Além do horário contratual, legal ou normativo, o empregado poderá, ainda, prestar até duas horas excedentes de trabalho, comumente denominadas **“Horas**

Extras”, as quais devem ser remuneradas com o adicional respectivo de, pelo menos, 50% (art. 7º, XVI da CF).

A jornada diária de até 8 horas de trabalho foi estabelecida pela lei, levando em consideração a capacidade e o desgaste humano, juntamente com a expectativa de um resultado produtivo do trabalhador, **motivo pelo qual a incidência de horas extras não deve ser adotada como prática rotineira dentro da empresa**. Assim, deve o empregador avaliar a conveniência e a real necessidade de que o empregado exerça as horas excedentes em sua carga diária de trabalho, devendo tal prática ficar restrita aos casos de necessidade imperiosa ou de força maior, conforme assim dispõe o art. 61 da CLT.

Como forma de prevenir eventuais questionamentos a respeito das horas extras, notadamente judiciais, deve a empresa formalizar eventual **Acordo de Prorrogação de Horas**, junto ao trabalhador, conforme prevê o art. 59 da CLT, o qual deverá ser feito, necessariamente, por escrito, com a indicação de todas as informações concernentes ao ajuste pactuado, inclusive o prazo em que as horas serão exercidas extraordinariamente.

Importante ressaltar que, tanto no caso da jornada de trabalho normal, como quando exercidas horas extras, é recomendável que o empregador adote medidas efetivas de controle e acompanhamento das horas efetivamente trabalhadas pelo empregado, seja por intermédio de folha individual de presença ou através de ponto eletrônico, de modo a respaldar a defesa do clube, em caso de eventual demanda judicial.

Maiores esclarecimentos podem ser obtidos em consulta ao Jurídico, por intermédio do e-mail: juridico@fenabb.org.br

Visite o site do Instituto: www.institutocooperforte.org.br



O Instituto é você,
transformando realidades

