



Empregador, empregado e a jornada de trabalho

Em regra, os estabelecimentos sujeitos à marcação de horários de entrada e de saída, por força de lei, são aqueles que mantêm em seus quadros mais de 10 trabalhadores. Há ainda convenções coletivas que dispensam esse mínimo, obrigando todos os funcionários ao controle de jornada.

É tão importante o cumprimento dessa regra que, num processo judicial trabalhista, se o empregador não apresentar os controles de frequência, será presumida como verdadeira a jornada apontada pelo empregado em seu pedido, salvo se for produzida prova em contrário. Esse entendimento foi pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 338 do TST, inciso I.

Contudo, não basta apenas o empregador fazer o controle de jornada. Existem alguns requisitos que não estão previstos em lei, mas que, se não cumpridos, poderão trazer prejuízos à empresa, como autuações pela fiscalização do trabalho ou ainda condenações pela Justiça do Trabalho.

Assim, além de os respectivos controles deverem obrigatoriamente demonstrar qual foi a verdadeira jornada de trabalho cumprida, não podem conter emendas, rasuras, borrões, sob pena de não serem considerados válidos.

Da mesma forma, segundo o inciso III da mesma súmula anteriormente citada, os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes, mais conhecidos como “Cartões de Ponto Britânicos”, são considerados inválidos como prova. Como consequência, o encargo de provar os fatos será do empregador, do contrário prevalecerá a jornada de trabalho indicada pelo trabalhador.

Outra consideração importante é que o registro da jornada seja feito pessoalmente pelo empregado, para evitar que, em eventual litígio trabalhista, seja suscitada qualquer dúvida quanto à sua validade, sendo também imprescindível que o trabalhador assine o documento de controle.

Nesse ponto, o empregador que não documenta as horas extras integralmente trabalhadas pelo empregado não está ileso de problemas trabalhistas. Algumas empresas chegam a elaborar documento em que consta apenas a jornada ordinária e colhem a assinatura do trabalhador, “achando” que nunca terão que pagar pelo serviço extraordinário, por ter provas a seu favor que, em tese, demonstram o contrário.

Todavia, não se pode esquecer que, num processo judicial trabalhista, mais valem os fatos do que o que está escrito em documentos. Assim, se o trabalhador comprovar por testemunhas que “fazia horas extras”, tal fato prevalecerá sobre os documentos apresentados pela empresa em sentido contrário.

Também não adianta firmar com o empregado um acordo de compensação de horas por escrito, sem que, na verdade, as horas trabalhadas a mais tenham sido efetivamente compensadas: a prova testemunhal do empregado na Justiça pode invalidá-lo.

Portanto, não só o departamento pessoal das empresas em geral, como também seus dirigentes, devem ficar atentos ao cumprimento de todos esses requisitos, sob pena de sofrerem consequências desagradáveis no futuro. Para os dirigentes, em especial, já que, atualmente, o descumprimento das



normas trabalhistas não fica somente restrito à Justiça ou ao Ministério do Trabalho, tais ocorrências podem gerar Ações Criminais pelo cometimento do crime de frustração de direito assegurado pela legislação do trabalho, na forma do artigo 203 do Código Penal Brasileiro, cuja pena é de um a dois anos de detenção, mais multa.

Date Created

24/01/2006