

***Ciclo de Palestras para
Síndicos e Administradoras de
Condomínios do Grande ABC.***

***QUESTÕES TRABALHISTAS
EM CONDOMÍNIOS***

***Palestrante: Carlos Alexandre
Cabral***





- 1 - Escalas de trabalho;**
- 2 - Horas extras;**
- 3 - Supressão de Horas Extras;**
- 4 - Intervalos de Refeição e/ou Repouso;**
- 5 – Trabalho a Tempo Parcial;**
- 6 - Jornada “12 x 36”;**
- 7 - Intervalos Interjornadas;**
- 8 - Funções a serem desempenhadas pelo empregado;**
- 9 - Substituição e acúmulo de cargo;**
- 10 – Ponto Eletrônico;**
- 11 – Terceirização.**





1 - ESCALA 6 POR 1

8h diárias de segunda a sexta-feira e
4 horas no sábado

	SEG	TER.	QUA.	QUI.	SEX.	SAB.	DOM.
Antonio (auxiliar ou servente) das 8h às 17h Intervalo: das 11h às 12h (cobre o intervalo dos demais)	8h	8h	8h	8h	8h	4h	Folga
Jorge (zelador) das 9h às 18h Intervalo: das 13h às 14h	8h	8h	8h	8h	8h	4h	folga
Lucas (faxineiro) das 7h às 16h Intervalo: das 12h às 13h	8h	8h	8h	8h	8h	4h	folga



7h20 diárias

	SEG.	TER.	QUA.	QUI.	SEX.	SAB.	DOM.
Antonio (auxiliar ou servente) das 8h às 16h20 Intervalo: das 11h às 12h (cobre o intervalo dos demais)	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	folga
Jorge (zelador) das 9h às 17h20 Intervalo: das 13h às 14h	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	folga
Lucas(faxineiro) das 7h às 15h20 Intervalo: das 12h às 13h	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	folga



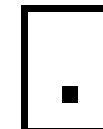


Primeira Semana

ESCALA 5 POR 1

trabalha

folga



	SEG.	TER.	QUA.	QUI.	SEX.	SAB.	DOM.
João Das 6h às 15h	■	■	■	■	■	/	■
Pedro Das 14h às 23h	/	■	■	■	■	■	/
Paulo Das 22h às 6h	■	/	■	■	■	■	■

Obs.: Esta escala só é aplicável para porteiros(vigias) e ascensoristas, autorizados ao trabalho aos domingos pelo Regulamento do Decreto 27.048/49.

A jornada poderá ser de até 8h diárias (com intervalo de uma hora para refeição ou repouso).

#



2 - HORAS EXTRAS

Previstas pelo art.59 da CLT.
seu cálculo – previsto pela Súmula 264 do TST:

“Horas extras. Composição. Cálculo.
A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.”

As horas extras refletem nas folgas e são pagas nas férias e no 13º salário também.



Pagar as folgas trabalhadas e o intervalo como horas extras é irregular e traz a desvantagem de fazer com que esse pagamento reflita nas férias e 13º salário. O TRT/SP em 1999 proferiu a seguinte decisão sobre o assunto:

“REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. Pagamento em dobro. Domingos trabalhados sem folga compensatória. Natureza Jurídica.

A natureza jurídica dos domingos trabalhados sem folga compensatória não é de horas extras, mas de pagamento em dobro. (...) Assim, não existem reflexos a serem deferidos em outras verbas trabalhistas.”

TRT/SP 02980442504 RO – Ac 3ª T.
19990357822 - DOE 27.7.1999.

7/30



3 - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

(previsão – Súmula 291 do TST)

Texto:

“A supressão total ou parcial, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, 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 nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.”

8/30





Se houver supressão parcial das horas extras, prestadas durante um ano ou mais, será necessário fazer a indenização?

R. Sim, a indenização parcial, ou seja, somente das horas que forem suprimidas.

Jurisprudência do TST sobre o assunto:
“Horas Extras – Supressão. Indenização. Quando o empregador reduz parte da jornada extraordinária habitual do obreiro, verifica-se a supressão das horas extras, ainda que parcialmente, impondo-se o pagamento da indenização prevista pelo Enunciado 291, quanto às suprimidas.”
RR 158.762/95.5, Ac. 2ª T. 10417/97.
Vantuil Abdala – TST.

#

9/30



4 - INTERVALOS DE REFEIÇÃO E/OU REPOUSO

Previsão legal: art. 71 da CLT

Todo trabalho contínuo em que a jornada exceda de 6 (seis) horas é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e/ou alimentação de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 4º do art. 71: obriga o empregador que não conceder o intervalo a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal trabalhada (parágrafo acrescido pela Lei nº. 8.923/94).

(vide Súmula 437 do TST)

#

10/30



5 – TRABALHO A TEMPO PARCIAL

O trabalho em regime de tempo parcial é previsto pelo artigo 58-A e seus parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, “in verbis”:

“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.”

11/30





Deverão ser observados ainda os artigos 59, § 4º (proibição de horas extras no regime de tempo parcial) e 130-A (férias proporcionais), ambos da CLT, nessa modalidade de contrato.

#

12/30





6 - JORNADA “12 x 36”

Depende da celebração de acordo coletivo com o sindicato dos empregados.

Base legal: art. 7º, XIII da C.F.:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores...

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”.

(vide Súmula 444 do TST)

#





7 - INTERVALOS INTERJORNADAS

Previsão art. 66 da CLT:

“Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.”

O art. 67 da CLT trata do descanso semanal de 24 horas consecutivas.

Os artigos 66 e 67, em relação à folga semanal devem ser interpretados em conjunto, ou seja, 24 horas que se somam às 11 horas de intervalo diário, totalizando 35 horas (no mínimo).

#

14/30





8 - FUNÇÕES A SEREM DESEMPENHADAS PELO EMPREGADO.

As convenções coletivas de trabalho da categoria contêm um anexo onde são definidas as funções pertinentes a cada cargo ali mencionado.

No ato da contratação do empregado convém formalizar um contrato (escrito), mencionando todas as tarefas que deverá realizar, desde que não contrariem as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos e as decisões das autoridades competentes, segundo dispõe o art. 444 da CLT.

#

15/30





9 - SUBSTITUIÇÃO E ACÚMULO DE CARGO.

Na Convenção Coletiva de Trabalho há cláusulas que tratam do salário do substituto e do adicional por acúmulo de cargo.

Texto:

“Cláusula – Salário do Substituto.

O empregador fica obrigado, enquanto perdurar a substituição, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário pago ao substituído.”





“Cláusula – Adicional por acúmulo de cargo.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra(s) função(ões) fará jus ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual, no mínimo.

Parágrafo Primeiro – O pagamento do adicional aqui previsto cessará no momento em que o empregado deixar de exercer a função que estiver acumulando.

Parágrafo Segundo – O pagamento do referido adicional poderá ser feito de forma proporcional, levando-se em consideração a quantidade de horas mensais durante as quais o empregado ocupou-se nos acúmulos das outras funções.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de aplicação do parágrafo anterior, fica o empregador obrigado a discriminar, por escrito e com antecedência, os períodos da jornada de trabalho em que o empregado se ocupará da(s) outra(s) função(ões).”





Súmula 159 do TST

“Substituto. Salário de substituído.

I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.”





O QUE É SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL?

A boa doutrina do prof. Amauri Mascaro Nascimento nos ensina:

“A substituição do chefe pelo subordinado durante as férias não é eventual. Se o chefe não comparece ao serviço em um ou alguns dias, a substituição é eventual.”





CONCLUSÃO:

a) A substituição durante as férias ou período de afastamento por doença de um colega de maior salário, enseja o pagamento do salário do substituto, posto que tal substituição não é considerada eventual.

b) A realização de funções pertinentes a outro cargo, para o qual exista ou não um empregado titular, durante algumas horas, alguns dias da semana ou do mês, enseja o pagamento do adicional por acúmulo de cargo, tendo em vista que se trata de substituição eventual.

#

20/30





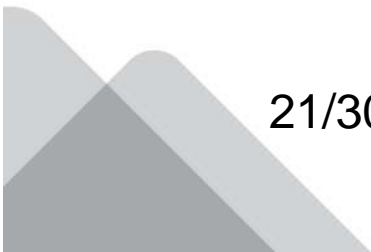
10 – PONTO ELETRÔNICO

O Art. 74 da CLT, em seu parágrafo 2º, dispõe:

“Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação de 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.”

(grifamos)

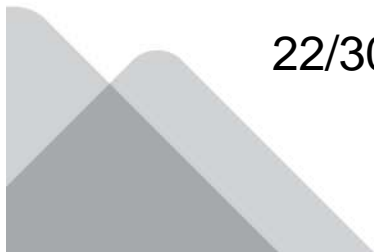
Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009 disciplina o registro eletrônico de ponto.





Registrador Eletrônico de Ponto – **REP** é o equipamento de automação utilizado para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

O registro eletrônico de ponto passou a ser feito exclusivamente por meio do REP **a partir de 2 de abril de 2012** (data alterada pela Portaria n. 2686 do MTE, publicada em 28/12/2011 – D.O.U.), vedados outros meios de registro eletrônico.





Pontos negativos do novo sistema:

- O empregador usuário do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto deverá se cadastrar no Ministério do Trabalho e Emprego via internet, informando seus dados, os equipamentos e softwares utilizados.
- As especificações do aparelho (REP), constantes da portaria, poderão tornar dispendiosa sua compra.
- Despesas com bobinas de papel para impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador” emitido pelo REP.
- Aumento do consumo de papel (bobinas para impressão de comprovantes), causando a derrubada de mais árvores.

#

23/30





11 – TERCEIRIZAÇÃO

A Súmula 256/ 1986 do TST dispunha:

“Salvo os casos previstos nas Leis n. 6.019/74 e 7.102/ 83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

A Súmula 331/1993 do TST (revisão da n. 256) dispõe:

(...) III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102/83) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à **atividade-meio** do tomador, **desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.**



IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93).





O problema da atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços.





Qual a finalidade do condomínio?

O condomínio não possui personalidade jurídica e uma definição bastante adequada nos é dada por Caio Mário da Silva Pereira:

“... os proprietários não são associados. O domínio do imóvel não pertence a uma pessoa jurídica. A reunião dos condôminos é destituída de personalidade. Falta completamente a affectio societatis.”

PEREIRA, Caio Mário da Silva – Condomínio e Incorporações. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999



Conclusão

O condomínio não possui uma atividade-fim, mas, uma finalidade:
A substituição dos prédios individuais, em virtude do espaço nos grandes centros urbanos ou proximidade dos locais de trabalho, lazer etc.

Assim entendendo que o condomínio não possui uma atividade-fim, ao que tudo indica, a restrição da Súmula 331 a ele não se aplica quanto à contratação de mão-de-obra terceirizada.





Requisitos para o funcionamento regular da terceirização:

No contrato, a empresa de terceirização deverá ser obrigada, sob pena de rescisão contratual, a apresentar mensalmente as guias de recolhimento de encargos sociais e impostos de seus empregados que prestam serviços ao condomínio, devidamente recolhidas e autenticadas.

A responsabilidade do condomínio como tomador dos serviços é subsidiária.



Outros cuidados:

- Não dar ordens diretas ao trabalhador terceirizado;
- Rodízio constante dos trabalhadores terceirizados;
- Buscar informações a respeito do tempo em que a empresa de terceirização vem atuando no mercado (uma empresa antiga terá menos chance de desaparecer da “noite para o dia”).

#

