

## LIMITE DIÁRIO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras é o mal necessário para o empregador e para o empregado. Ambos buscando atender a demanda do capitalismo "selvagem" que percorrem a economia mundial. Nesse diapasão o Estado procurou regular o limite dessa extensão, pois a prática irregular prejudicaria sobremaneira a saúde do trabalho e traria desequilíbrio na economia.

O art. 59 da CLT - *“A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”* determinou que a prorrogação de jornada de trabalho não possa ser superior a 2 (duas) horas diárias. Isso porque a jornada normal máxima é 8h00 diária e com a especial (prorrogação e compensação) de até 10h00, não sendo permitido que a soma ultrapasse o limite máximo dessa jornada.

O empregado deve trabalhar 44h00 semanais (segunda-feira a sábado), podendo esse período ser dividido por 5 (cinco) dias na semana (segunda-feira a sexta-feira), deixando o empregado de trabalhar no sábado, caracterizando a [compensação](#).

**Exemplo:** O empregado trabalha das 8h00 às 18h00 de segunda-feira a quinta-feira e das 8h00 às 17h00 na sexta-feira, com 1h00 de intervalo para repouso e alimentação. Totalizando 44h00 semanais. Considerando o seu horário contratual - 8h00 às 18h00 - que representa 9h00 por dia, só resta a diferença de 1h00 para o total de 10h00 do limite diário. Nesse caso, então, o empregado só pode fazer 1h00 hora extra por dia.

Temos noção clara de que a maioria das empresas não pratica esse limite de 2h00 horas extras por dia sem a compensação, o que permite aos auditores fiscais do trabalho aplicarem [multa administrativa](#) pela inobservância da norma legal. Ao empregado é devido, conseqüentemente, as horas extras que ultrapassarem o limite legal, caso contrário o empregador estaria praticando enriquecimento ilícito por conta do labor extra sem pagamento.



É admissível que o limite de 2h00 diárias de prorrogação seja superior, quando o empregador, mediante situação de força maior, serviço inadiável ou prejuízos iminentes ao empregador. A referida exceção não é exposta de forma clara na lei (CLT art. 61), devendo ser utilizada com cautela e mantido em registro o fato que lhe deu causa, evitando assim eventual multa por parte da fiscalização.

**Art. 61** - *Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do 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.*

**§ 1º** - *O excesso, nos casos deste Art., poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.*

**§ 2º** - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste Art., a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

**§ 3º** - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

É importante ressaltar, que as horas extras devem ser praticadas no limite permitido. Ocorrendo exceção na extrapolação do limite, o empregado não se beneficia, além do recebimento das horas extras, mas a empresa fica fragilizada numa fiscalização, que poderá autuar com multa administrativa. Esse limite independe da quantidade original de horas do empregado, por exemplo, um médico que seja contratado para trabalhar 4 horas só pode exercer 2 (duas) horas a mais do seu contrato, e não hipoteticamente até 10h00 de trabalho.

**Importante!** Ao menor é vedado a prática de hora extra, salvo em condição excepcional de empregador.

Fonte: [WWW.centraltrabalhista.com.br/horas%20extras/](http://WWW.centraltrabalhista.com.br/horas%20extras/)