

## 1. Aula 6

### 1.1. Jornada de trabalho

No Brasil, há quem defina o período de trabalho como jornada de trabalho; outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, preferem duração do trabalho. O fato é que, de uma ou de outra forma, o empregado participa com suas funções na empresa sempre vinculado a um período de horas.

O período pode ser presencial ou não-presencial. Presencial quando o empregado exerce suas funções no local, modo e hora definidos, já o não-presencial quando o empregado exerce suas funções em local modo e hora não definidos.

Um exemplo da primeira situação é o exercício típico de um auxiliar de escritório, que tem endereço certo, função definida e horário de entrada, intervalo e saída pré-estipulados de trabalho.

Para a segunda situação, temos o motorista, que pode não ter endereço certo e horário de entrada, intervalo e saída não definidos.

Assim, chegamos a uma diferenciação no cumprimento do trabalho, pois jornada de trabalho é o período de tempo que o empregado fica à disposição do empregador, executando ou não sua função, mas sob sua dependência. Período de trabalho requer início e fim definidos de horário e trabalho sob a direção do empregador.

A duração do trabalho, então, pode ser disposta de qualquer maneira, não se vinculando a um padrão comum aos empregadores. Essa ausência de padrão, porém, não permite ao empregador o exercício livre do período de trabalho, devendo se submeter nas normas constitucional, legal e normativas da relação trabalhista.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º inciso XIII, e a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 58, passaram a determinar que a jornada de trabalho não ultrapassasse as:

**8 horas diárias e 44 horas semanais**

A limitação da jornada de trabalho, atualmente vigente, não impossibilita que ela seja menor, apenas assegura um limite máximo. Embora, ainda, exista uma extensão através do regime de compensação e prorrogação das horas.

Nota: Para se compor as horas trabalhadas por dia, não se deve computar o período de intervalo concedido ao empregado. Exemplo: das 8:00 às 17:00 com 1:00 hora de intervalo, temos 9 horas na empresa, mas 8 horas de trabalho, excluindo o intervalo. (CLT art. 71§2)

Deve-se considerar que algumas atividades - ou por força de lei ou acordo coletivo -, possuem jornadas especiais, por exemplo:

PROFISSÃO	LIMITE DE HORAS DIA
Bancários	6 horas
Telefonista	6 horas
Operadores de cinema	6 horas
Jornalista	5 horas
Médico	4 horas
Radiologista	4 horas

O empregador pode formular período de jornada no contrato de trabalho de acordo com suas necessidades, basta não ferir a proteção da lei. Assim podemos ter empregado horista, diarista ou mensalista.

Temos registrado na ordem econômica do trabalho uma jornada especial com regime de 12 x 36; ou seja, 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso.

Essa jornada, embora não prevista na lei, tem sido adotada por diversas normas coletivas (Sindicato) e tolerada pela jurisprudência pela típica necessidade das empresas com alguns seguimentos específicos, tais como área de saúde e segurança. Devo ressaltar que a justiça aceita tal prática mediante a existência da norma coletiva e a impossibilidade da empresa em implantar outro horário.

Caso não exista a norma coletiva criando este horário, a empresa sofrerá com as penalidades previstas e a possibilidade de arcar com o pagamento das horas extras.

Para todos os fins legais, admitidas pela jurisprudência e fiscalização, um empregado que trabalha 8 (oito) horas por dia e no máximo 44 (quarenta e quatro) horas na semana, tem carga mensal de **220 horas**.

A interpretação mais aceita pela jurisprudência para entendermos a formulação dessas 220 horas, é admitirmos um mês comercial de 5 (cinco) semanas. Assim:

44 horas por semana (x) 5 semanas (=) 220 horas por mês;

36 horas por semana (x) 5 semanas (=) 180 horas por mês;

40 horas por semana (x) 5 semanas (=) 200 horas por mês;

30 horas por semana (x) 5 semanas (=) 150 horas por mês.

Importante! Não é aceita pela legislação pátria a alteração da jornada de trabalho com prejuízos ao empregado. Será nulo, todo e qualquer acordo entre as partes, mesmo que seja reduzida na proporção do salário e com declaração expressa do empregado. É fundamental, diante de um quadro necessário à redução a participação por negociação coletiva (Sindicato) e Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Pode-se admitir que as principais características de duração de jornada podem se resumir em 8 (oito):

#### **A) Hora Diurna;**

Entende-se como hora diurna àquela praticada entre as 05:00 horas e 22:00 horas.

#### **B) Hora Noturna;**

A CLT preceitua no art. 73 § 2º que o horário noturno é aquele praticado entre as 22:00 horas e 05:00 horas, caracterizando assim para o trabalhador urbano, já em outra relação de trabalho, exemplo rural ou advogado, este horário sofre alteração, porém, a legislação entendendo haver um desgaste maior do organismo humano, criou algumas variantes em relação à hora diurna.

A exemplo dessas variantes, surge o seguinte quadro:

PERÍODO	TEMPO	REDUÇÃO	TEMPO EFETIVO
22:00 ÀS 23:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
23:00 ÀS 00:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
00:00 ÀS 01:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
01:00 ÀS 02:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
02:00 ÀS 03:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
03:00 ÀS 04:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
04:00 ÀS 05:00	1:00 HORA	7 min e 30 segs.	52 min e 30 segs.
<b>TOTAL</b>	<b>7:00 HORAS</b>	<b>52 min. 30seg.</b>	

Dessa forma, a legislação definiu que às 7 (sete) horas noturnas trabalhadas equivalem a 8 (horas). Nesse caso, um trabalhador só pode ter mais 1 (uma) hora acrescida à sua jornada, visando o período para descanso ou refeição. Destarte, o empregado trabalha 7 (sete) horas, mas recebe 8 (oito) horas para todos os fins legais. Foi uma forma encontrada pelo legislador para repor o desgaste biológico que enfrenta quem trabalha à noite, sendo considerada um período penoso de trabalho.

O Estado, entendendo que é impossível que algumas funções não sejam exercidas no horário noturno, acresceu à jornada diurna um adicional para compensar o exercício penoso nesse horário.

Destarte, visando a apuração do valor, a hora noturna recebe um adicional especial, determinado como adicional noturno.

Esse adicional é no mínimo 20% (vinte por cento) (CLT art. 73), sendo certo que alguns acordos ou convenções coletivas determinam percentual maior.

Se um trabalhador com mesmo cargo diurno ganha R\$ 10,00 (dez) reais por hora, esse mesmo cargo no período noturno ganhará R\$12,00 (doze) reais

(R\$ 10,00 + R\$ 2,00 [R\$ 10,00 x 20%] de adicional noturno)

Se o empregado trabalha o mês todo no período noturno e ganha R\$ 1.000,00 (mil) reais de salário, ele receberá seu salário total acrescido dos 20% (vinte por cento) do adicional noturno.

(R\$ 1.000,00 + R\$ 200,00 de adicional noturno = R\$ 1.200,00)

O empregado pode exercer horas extras no período noturno, devendo ser remunerado com base nas regras das horas extras e acrescido dos 20% do adicional noturno.

Supressão: O adicional noturno pode ser suprimido, cancelado, extinto, caso o empregado mude o seu turno de trabalho, deixando de trabalhar no período noturno e passando a trabalhar no período diurno.

Importante! Ao menor de 18 anos de idade é proibido o trabalho em horário noturno (CLT art. 404).

### C) Horas Extras;

As expressões horas extras ou horas suplementares equivalem-se e tais fenômenos ocorrem quando o empregado excede na quantidade de horas contratualmente determinadas. Por exemplo, um empregado trabalha das 09:00 às 18:00 horas com 1:00 hora de intervalo para repouso e alimentação, se ele entrar antes das 9:00, não cumprir total ou parcial o seu horário de intervalo, ou ainda, sair após as 18:00 horas, confirmando estar à disposição ou exercendo a atividade para o empregador, caracteriza-se a hora extra ou hora suplementar, porém esse fenômeno não ocorre isolado, já que é parte de um acordo escrito pré-estabelecido entre o empregador e o empregado, denominado como Acordo de Prorrogação.

O acordo de prorrogação visa atender o empregador que, por natureza da circunstância do momento, requer do empregado uma disponibilidade maior de seu horário contratual.

A legislação do trabalho (CLT art. 59), visando garantir proteção ao empregado e não deixar o limite do tempo por conveniência do empregador, procurou limitar esta prorrogação a: **2 horas diárias**.

Poderá ser substituído o acordo individual entre as partes, pelo acordo coletivo de trabalho, ou seja, havendo previsão nesse acordo, não há necessidade de termo de prorrogação entre as partes.

Dentro desse aspecto, o legislador constituinte tratou de criar mecanismo que pudesse dar vantagem também ao empregado, pois num primeiro momento o excedente estaria apenas atingindo a atividade econômica do empregador. Assim a CLT art. 59 § 1º determinou que a duração das horas extras fosse acrescida de no mínimo: **50% nos dias normais e 100% nos domingos e feriados**.

É comum encontrar nos acordos ou convenções coletivas percentuais diferenciados, variando pela quantidade de hora ou dia da semana.

A fórmula para calcular tal adicional sobre as horas normais pode ser assim considerada:

SALÁRIO / MÊS	JORNADA / MÊS	VALOR DO SALÁRIO HORA	ADICIONAL DE 50%	VALOR A PAGAR POR HORA
A	B	C	D	E
R\$ 1.000,00	220 HORAS	A DIVIDIDO POR B	50% DE C	C + D
<b>CALCULANDO</b>	<b>&gt;&gt;&gt;&gt;</b>	<b>R\$ 4,54</b>	<b>R\$ 2,27</b>	<b>R\$ 6,81</b>

Nota: O limite de 2 (duas) horas pode ser rompido quando a empresa se encontra em situação de emergência, entendida como tal aquela que coloque em risco as atividades econômicas da empresa, podendo acarretar prejuízos manifestos. Apresentando esse quadro, o empregador deverá comunicar o órgão do trabalho local competente (normalmente a DRT) num prazo de 10 (dez) dias, e pagará o adicional das horas extras no percentual de 25% (vinte e cinco por cento). Mas, de forma nenhuma deverá ultrapassar 12 (doze) horas total de trabalho diário. CLT art. 61 §§ 1º e 2º.

As variações entre 5 (cinco) e 10 (dez) minutos diários não serão computadas como horas extras (CLT art. 58 § 1º).

O empregado comissionado também recebe horas extras, calculando sobre o valor das comissões a elas referentes (TST - Súmula 340).

Gratificação por tempo de serviço e gorjeta integram a base de cálculo das horas extras (TST – Súmula 264 e Súmula 354).

Cancelamento das Horas Extras: A supressão pelo empregador do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas 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 efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (TST - Súmula 291).

Importante! Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

#### **D) Hora Compensatória ou Banco de Horas;**

O empregador pode adotar um procedimento de concentrar sua atividade num período da semana, mas deverá proporcionar ao empregado redução noutro dia.

Dessa forma, o empregador pode romper a barreira das 8 (oito) horas diárias, mas não poderá ultrapassar a das 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, podendo compensar em qualquer época, não necessariamente na mesma semana. A esse fenômeno dá-se o título de Horas de Compensação ou Acordo de Compensação.

Procurou ainda o legislador (CLT art. 59 § 2º) limitar o período, sendo válido a compensação que vigore por 1 (um) ano.

O período anual será contado a partir do momento que o acordo for firmado entre as partes empresa e sindicato ou implantação do regime de compensação caso haja previsão na norma coletiva. O acordo, então, prestigiará aqueles presente no momento da celebração e recepcionará os demais admitidos, mediante anuência, no decurso do período.

Após esse período, havendo interesse do empregador, deverá ser firmado novo acordo. Não há na norma jurídica uma determinação do período de início de fim, porém tem sido uma prática as empresas adotarem o exercício do ano letivo para o controle da compensação.

Na ocorrência da rescisão contratual, as horas realizadas no período de compensação ou banco de horas devem ser pagas como horas extras, incidindo, inclusive, como reflexo nas verbas rescisórias. Também deverão ser saldadas como horas extras, as horas de compensação ou banco de horas que ultrapassarem o vencimento de 1 ano do acordo de compensação.

O acordo de compensação não ajustado e seguido corretamente poderá ser descaracterizado, e permitirá o empregado reclamar as horas extras.

#### **E) Hora Turno ou Revezamento;**

Constituição Federal art. 7 inciso XIV e Instrução Normativa nº. 64/2006 do MTE: quando o empregador tem sua atividade econômica estabelecida na forma de turnos, ou seja, a empresa tem serviço manhã, tarde e noite e empregados trabalhando nesses períodos em sistema de rodízio, é atribuído a essa forma de trabalho a chamada hora por turno. Independentemente do tipo da atividade da empresa ou da função do empregado, se este pode ter seu turno alterado, um dia trabalha pela manhã, noutro à tarde e outro à noite, ele fatalmente cumpre duração de turno e logo tem limite diário de 6 (seis) horas.

O empregador que adotar sistema fixo de turno e não de revezamento, não estará vinculado ao turno de 6 (seis) horas, podendo assim utilizar a jornada de 8 (oito) horas. Entende-se por sistema fixo aquele que o empregado não faz rodízio de trabalho entre manhã, tarde ou noite.

Nota: O intervalo na duração da jornada diária (ex. 15 minutos) ou no descanso semanal (domingo ou feriado), não descaracteriza o turno ininterrupto. Lembrando que não é considerado tempo de trabalho o intervalo para refeição.

#### **F) Horas Sobreaviso ou Prontidão;**

É aquela existente quando o empregado se mantém à disposição ou de prontidão a empresa. Esse tipo de hora tem previsão legal (CLT art. 244 § 2º) para a categoria dos ferroviários, mas a jurisprudência, ao longo do tempo, consagrou às outras atividades. Assim, caracteriza-se a hora sobreaviso independentemente do local de trabalho, categoria do empregado, distância, instrumento de trabalho, mas sim o fato principal do empregado estar à disposição do empregador aguardando suas ordens, impedindo assim que ele possa exercer alguma atividade pessoal sem descumprir sua função. A doutrina tem esclarecido que a configuração se dá pelo fato do empregado ser tolhido do seu direito de ir e vir; ou seja, aguardando as ordens em sua residência.

Quando o empregado exercer efetivamente as horas de sobreaviso, o empregador deverá remunerar a hora normal com o acréscimo de 33,33% ou 1/3 do valor.

Exemplo: Salário-Base de R\$ 1.000,00

$R\$ 1.000,00 / 220 \text{ hs} = R\$ 4,54. + 33,33\% = R\$ 6,05$

Difere-se o sobreaviso do regime de prontidão, pois este existe quando o empregado permanece nas dependências do empregador aguardando ordens. As horas de espera, então, serão remuneradas com acréscimo de 66,6%, ou 2/3 do valor normal.

Exemplo: Salário-Base de R\$ 1.000,00

$R\$ 1.000,00 / 220 \text{ hs} = R\$ 4,54. + 66,66\% = R\$ 7,57.$

#### **G) Hora Descanso ou Intervalo;**

A essa hora atribui-se o tempo utilizado pelo empregado para repouso ou alimentação.

Essa duração de descanso pode se dar dentro do seu horário contratual (9:00 às 12:00 – para 1 hora – 13:00 às 18:00), ou ainda de uma jornada de trabalho de um dia pela jornada de trabalho de outro dia (trabalha no dia 20/09/01 – das 09:00 às 18:00 horas e só volta no dia 21/09/01 às 9:00 horas) tempo. Nesse exemplo, 15 (quinze) horas de descanso.

Assim, é possível utilizar uma tabela para esses intervalos, vejamos:

PERÍODO	DURAÇÃO DO INTERVALO
ATÉ 4 HORAS	00:00 MINUTOS
DE 4 A 6 HORAS	00:15 MINUTOS
ACIMA DE 6 HORAS	01:00 HORA
ENTRE UM DIA E OUTRO	11:00 HORAS
ENTRE UMA SEMANA E OUTRA	24:00 HORAS

Na CLT, as previsões dos intervalos são determinadas, e caso não haja previsão em norma coletiva, os intervalos concedidos pela empresa devem ser considerados como horário de trabalho normal.

O entendimento se dá pelo fato de não haver previsão legal e o empregado se encontrar à disposição do empregador. Exemplo: intervalo para a café manhã ou tarde.

Importante! Uma empresa pode permitir que o intervalo seja superior à 1:00 hora, com a possibilidade de chegar até 2:00 horas (CLT art. 71) ou, ainda, existir intervalo superior, devendo ser consentido através de acordo ou convenção coletiva. A legislação, ainda, orienta que o descanso semanal deve ser, preferencialmente aos domingos da semana ou, no mês, obrigatoriamente, um domingo no mínimo.

Determinadas funções possuem características próprias de sua natureza e vincula-se a uma proteção maior de segurança e saúde no trabalho. Por essa razão, a lei determina que tenham pequenos intervalos. Exemplos dessas funções são: digitador, datilógrafos e assemelhados. A legislação é clara e determina que a cada 0:90 (noventa) minutos haja 0:10 (dez) minutos de intervalo, não deduzido de sua jornada de trabalho.

Há na Norma Regulamentadora 17 da Segurança e Saúde do Trabalhador, a orientação de a cada 0:50 (cinquenta) minutos conceder 0:10 (dez) minutos de intervalo. Nota: Se o intervalo para descanso for suprimido, o período trabalhado deverá ser remunerado como acréscimo de horas extras.

Qualquer que seja o período de intervalo intrajornada de trabalho, não integra a contagem da jornada de trabalho diária (CLT art. 71 §2º). O intervalo de 1:00 (uma) hora pode ser reduzido mediante autorização do Ministro do Trabalho, quando verificado a existência de refeitório no local e a inexistência de horas extras na empresa.

O trabalhador rural tem seu intervalo um pouco diferente do intervalo do empregado urbano.

Nos serviços intermitentes, que são executados em duas ou mais etapas diárias, não serão computados como tempo de serviço os intervalos entre etapas, desde que haja ressalva de tal hipótese na CTPS do empregado (Lei 5.889/73 art.6º).

#### **H) Hora “In Itinere” ou Itinerário;**

Não há previsão na CLT para essa característica de hora, mas a jurisprudência tem consagrado o período gasto pelo empregado no percurso casa – trabalho – trabalho – casa – quando a empresa fornece transporte particular pela inexistência do transporte público ou local de difícil acesso.

Esse período, então, passa a integrar a jornada de trabalho, devendo ser considerado na remuneração mensal. (TST – Súmula – 90 – 324 - 325).

### **MARCAÇÃO DE PONTO**

Para o empregador é primordial adotar um sistema de controle do registro da jornada de trabalho praticada pelo empregado. A ausência desse controle é um dos maiores problemas enfrentados pelas empresas na justiça do trabalho, devendo, então, receber uma atenção especial, não só na existência, mas também no treinamento do empregado que irá operacionalizar o sistema, bem como uma política clara e extensiva aos empregados, que condigam com as atividades da empresa.

Dessa forma, temos algumas opções que podem ser adotadas, e cada qual requer um procedimento diferente e adoção de controle específico, sempre visando o cumprimento da lei.

Vamos ver a seguir quais os principais **sistemas de controle**, bem como suas características:

#### **A) Manual;**

- É o controle feito de forma transcrita pelo empregado, diretamente num livro ou folha individual de presença, apropriados para o registro. É imprescindível conter os dados do empregador (nome, CNPJ e endereço) e do empregado (nome, cargo, horário de trabalho contratual, número de registro, período a que se refere o apontamento e espaço para assinatura).

Deve o registro transcrito ser fiel ao fato, ou seja, a justiça não tolera registro com hora fictícia, pré-assinalada; por exemplo, empregado que registra ter entrado todos os dias às 8:00 horas, o que é impossível na prática.

#### **B) Mecânico;**

- Sistema utilizado com relógio mecânico e cartão de ponto. Deve ser preenchido os dados do empregador ou colar uma etiqueta sem rasuras, o empregado registrará o seu horário no sistema de marcação mecânica.

#### **C) Eletrônico ou Digital;**

- Atualmente o mais utilizado, podendo servir como crachá de identificação e no verso tarja magnética para registrar no relógio digital. A impressão da folha de ponto no final do mês não pode fugir aos itens já citados acima.

Seja qual for o modelo adotado, o registro é pessoal e a assinatura no apontamento mensal deve ser adotada.

Alguns tribunais têm exigido a assinatura, mesmo no eletrônico, pois há entendimento de que, sendo possível alterar os dados, é direito do empregado ter o conhecimento do fechamento, de tal sorte que se a assinatura não for lançada é nulo os registros na folha de apontamento.

Os registros devem ser feitos obrigatoriamente no horário de entrada e saída. Mencionar no corpo da folha ou cartão de ponto o horário de intervalo. Nada impede de que o empregado registre todos os movimentos (entrada – saída para intervalo – retorno do intervalo – término da jornada).

Importante! O empregador que possuir até 10 (dez) empregados, não é obrigado a utilizar nenhum sistema de controle (CLT art. 74), porém não é aconselhável adotar esta opção, porque na prática o ônus para o empregador numa eventual reclamação trabalhista é alto. A empresa que adotar registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo a hora de entrada e saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação, fica dispensada do uso de quadro horário.

A legislação selecionou duas funções (CLT art. 62 inciso I e II) que passaram a requerer forma diferenciada no seu tratamento, seja pela impossibilidade de registrar ou da autoridade no trabalho.

Estas funções, que requerem uma **forma diferente de controle**, são:

#### **A) Atividade Externa;**

Nesse caso, devem ser entendidas as situações que não são compatíveis como fixação de horário, aquelas que impossibilitam a fiscalização pela empresa. A impossibilidade pode ser de natureza geográfica, operacional, percursos, período e assemelhados. Não se vincula exclusivamente à função, mas ao fato que impede o empregado registrar o seu horário. Algumas funções se aproximam desse caso (caminhoneiro, viajantes, motorista de praça, corretor de seguro externo, etc.). Não é o fato de o empregado exercer atividade externa que o dispensa da marcação do ponto, mas da impossibilidade de controle da empresa.

#### **B) Gerente;**

A doutrina tem admitido como gerente aquele que tem cargo de gestão, entendendo como tal aquele com poderes para admitir, demitir, comprar, vender, ter subordinados, o que se apresenta como empregador. É o executivo que, pela natureza de suas funções, preposto, viagens, reuniões, fica impedido de cumprir a marcação de ponto. Normalmente, tem poderes de comando com procuração e, na ausência do proprietário, é a figura mais próxima frente a terceiros. A questão não é ser gerente, mas ter poderes de proprietário.

Há casos de o empregado prestar serviços fora do estabelecimento da empresa, nesses casos deve ser usado sistema de controle externo (ficha, folha de controle, etc.).

Importante! A doutrina ainda discute a relação entre a função e o salário, onde a função, para se beneficiar da dispensa da marcação, deve representar 40% (quarenta por cento) acima da média salarial dos demais empregados. Esse entendimento é controvertido e questionável pela exclusividade da relação econômica e não operacional, o que seria mais praticável na relação do trabalho.

Quando verificado que o empregado preenche as características da atividade externa ou gerente, é necessário mencionar na CTPS (anotações gerais) que o mesmo se encontra desobrigado da marcação de ponto com base na CLT art. 62.