
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 074

13/09/2012

Sumário:

- LIDERANÇA DE REUNIÃO
- TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - ESCALA DE REVEZAMENTO

LIDERANÇA DE REUNIÃO



De origem norte-americana, o método Training Within Industry - TWI surgiu no Brasil em 1952, pela Comissão Brasileiro-Americana de Educação Industrial (CBAI). Em São Paulo, é difundido pela Secretaria do Trabalho, e para outros estados é ministrado pelos órgãos do SENAI.

A sua 5ª fase, do método, ensina como estar preparado para liderar uma reunião, então vejamos:

FAÇA UM RESUMO:

Prepare um resumo detalhado dos tópicos a serem discutidos.
Determine os objetivos a serem alcançados. Faça uma lista dos pontos a serem salientados.

PLANEJE A DIREÇÃO DA REUNIÃO:

Determine qual a aproximação a ser usada o que dizer, como dizer, como introduzir tópicos e idéias, como controlar a discussão. Estabeleça um horário: qual a duração da reunião. Estabeleça um horário qual a duração da reunião, qual o tempo necessário à discussão de cada tópico e de cada problema.

TENHA PRONTO TODO O MATERIAL:

Os panfletos, as folhas de informação, os materiais de referência que deverão ser usados. Cartões, diagramas, gráficos, cartazes, suficiente espaço de quadro-negro, giz, apagador, flip-chart, vídeo e fitas e todo o material necessário às demonstrações.

MANTENHA O LOCAL DA REUNIÃO CONVENIENTEMENTE ARRUMADO:

Certifique-se de que todos podem ver e ouvir bem.
Certifique-se de que todos se sentem confortáveis: mesa, cadeiras em número suficiente, cinzeiros, temperatura, luz e ventilação adequadas, ausência de ruídos, etc.

COMO LIDERAR UMA REUNIÃO ?

PONTO 1 - INICIE A REUNIÃO

- Cumprimente o grupo.
- Faça observações de introdução.
- Coloque o grupo à vontade.
- Mostre qual o objetivo da reunião, qual o problema a ser discutido e quais os objetivos que se deseja alcançar.
- Indique o método a ser usado.

PONTO 2 - ORIENTE A DISCUSSÃO

Inicie a discussão:

- exponha os fatos;
- faça perguntas diretas ou gerais;
- dê uma opinião;
- use demonstrações, filmes ou auxílios visuais de qualquer espécie.

Encoraje a participação - troca de idéias e de experiências; faça com que todos participem

Controle a discussão - evite ressentimentos que possam surgir dos argumentos apresentados; evite que um membro do grupo monopolize a discussão.

Mantenha a discussão dentro do assunto - resuma com freqüência, analise o desenvolvimento da discussão.

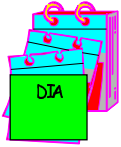
PONTO 3 - CONSIGA ACEITAÇÃO DOS RESULTADOS

Reajuste as idéias e as opiniões de modo que a maior parte do grupo as aceite. Peça constantemente que as opiniões e as idéias apresentadas sejam expressas novamente. Faça muitas tentativas até que as conclusões sejam aceitas pela maioria do grupo.

PONTO 4 - RESUMA A DISCUSSÃO

Mostre os pontos altos da reunião. Faça uma avaliação das idéias, das opiniões, das sugestões e das experiências apresentadas.

Chegue a conclusões ou a soluções - indique o que foi conseguido com a reunião. Determine um plano de ação a ser tomado.



TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS ESCALA DE REVEZAMENTO

Escala de revezamento ou de folga

Via de regra, havendo o trabalho aos domingos e/ou feriados, a empresa deverá elaborar a escala de revezamento ou de folga, sendo mensal para homens e quinzenal para mulheres (arts. 67 e 386 da CLT), que deverá constar no quadro, inclusive para efeito de fiscalização. Na escala, deve-se relacionar todos os empregados, inclusive os afastados, sujeitos ao trabalho em domingos e/ou feriados. Esta obrigação não se aplica aos elencos teatrais e congêneres.

Elaborando uma escala

Não existe nenhum modelo pronto para atender as necessidades de cada empresa, tendo-se em vista a necessidade de equacionar as seguintes variáveis: quantidade de turnos, periodicidade das folgas, carga-horária (diária e semanal), sistema de compensação, etc. Portanto, o modelo é livre

Assim, o jeito é rascunhar todas as hipóteses possíveis a fim de escolher aquela que mais se ajusta às necessidades de cada empresa, observando o seguinte:

- intervalo obrigatório (intrajornada);
- intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra;
- descanso obrigatório (24 horas), periodicamente no domingo;
- autorização para trabalho aos domingos e/ou feriados;
- jornada diária de 6 horas, nos casos de turnos alternados e ininterruptos.

Escala de revezamento 12 x 36

O trabalho de 12 horas e 36 horas de descanso, é uma prática muito comum em estabelecimentos hospitalares e de segurança patrimonial, não prevista expressamente na atual legislação trabalhista.

Não recomendamos esta prática, porque a legislação limitou a jornada semanal de trabalho em 44 horas (art. 7º, CF/88), mas também limitou a sua jornada diária em 7:20 horas. Curiosamente, o art. 58, CLT ainda mantém a redação com o limite 8 horas diárias, época em que a jornada semanal era de 48 horas (48 : 6 = 8 hs). Sobre este limite é permitido a prorrogação máxima de 2 horas. Portanto, a limitação máxima diária será de 10 horas (art. 59, CLT).

A jurisprudência trabalhista acha válida quando prevista em acordo/convenção coletiva e desde que conceda o intervalo obrigatório (intrajornada). Mas, a empresa não fica imune da multa administrativa (Portaria nº 290, de 11/04/97, DOU de 18/04/97) que varia entre 37,8285 a 3.782,8472 UFIR, pelo excesso da jornada (limite 10 horas), bem como o pagamento das horas extras a partir da 8ª hora, computando-se para fins de integração em demais verbas trabalhistas.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 81 - REGIME DE COMPENSAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO 12 X 36 HORAS. ADMISSIBILIDADE. Não obstante a limitação do art. 59, caput, da CLT, admite-se o regime de compensação 12 x 36, quando previsto em convenção coletiva e praticado em atividade que não exige esforço constante e intenso, devido às vantagens que proporciona ao trabalhador: descanso de 36 horas entre as jornadas, menor número de deslocamentos residência - trabalho - residência, duração do trabalho semanal inferior a 44 horas. Referência normativa: art. 7º, XIII da Constituição Federal (Ato Declaratório nº 10, de 03/08/09, DOU de 04/08/09).

JORNADA DE TRABALHO 12 X 36. VALIDADE, QUANDO ESTABELECIDADA EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA - A jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso é prática adotada nos estabelecimentos hospitalares de há muitos anos, constituindo uma conquista da classe trabalhadora e atendendo aos interesses de ambas as partes, não gerando o pagamento de horas extraordinárias por não extrapolar a jornada semanal. Todavia, a validade da jornada depende necessariamente da existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho, consoante o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal (TRT-SP 02990152363 - RO - Ac. 08ªT. 20000194543 - DOE 23/05/2000 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

Jornada - compensação 12 x 36 - É legítimo o regime quando previsto em convenção ou acordo coletivo, uma vez respeitado o limite semanal e o intervalo intrajornada (art. 37, XIII, CF). Na ausência da norma coletiva ou de ajuste escrito entre as partes, e uma vez cumprido (diante do costume e das funções), cabe a remuneração, pelo adicional, das horas excedentes de oito diárias, bem como o cômputo, pela integralidade, para o cálculo das demais verbas. Na hipótese de excesso do limite semanal (44 horas) também haverá a paga. En. 85 e 108 (TRT-SP 19990582982 - RO - Ac. 09ªT. 20000666003 - DOE 16/01/2001 - Rel. CARLOS FRANCISCO BERARDO)

Revezamento - Jornada 12x36 - Não exclui o direito ao intervalo mínimo previsto no art. 71 da CLT. À falta, paga-se a hora extra, conforme § 4º (TRT-SP 20000297180 RO - Ac. 09ª T. 20010356333 - DOE 03/07/2001 - Rel. LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA)

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT. (Enunciado nº 17, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Escala de revezamento 8 x 1

É irregular o trabalho de 8 dias com 1 dia de folga, porque:

- a semana tem 7 dias, sendo 6 trabalhadas e descanso no 7º dia (art. 1º do Decreto nº 27.048, de 12/08/49, DOU de 16/08/49);
- à cada 7 semanas, no máximo, o descanso deverá recair no domingo; e
- durante o ano, o empregado terá apenas 45 folgas (aproximadamente) ao invés de 52 normais (sem contar os feriados).

Escala de revezamento 6 x 2

A semana tem 7 dias (e não 8 dias). O descanso deverá ocorrer no 7º dia (no máximo). Portanto, o segundo dia de descanso não poderá ser caracterizado como DSR (folga), porque não pertence na mesma semana do descanso (Art. 1º da Lei nº 605, de 05/01/49, DOU de 14/01/49)

Neste caso, deve-se atribuir um dia como DSR e outro como licença remunerada ou ausência abonada, discriminando-se no recibo de salários. Porque, há integração de horas extras e outras variáveis somente sobre o DSR. Não há integração sobre a licença remunerada ou ausência abonada.

Atente-se que, pagando-se como licença remunerada, o empregado poderá perder suas férias, bem como o terço constitucional, em virtude de ter percebido a respectiva licença por mais de 30 dias no curso do período aquisitivo (inciso II do art. 133 da CLT).

Escala de revezamento 5 x 1

Este é o sistema mais utilizado pelas empresas, vez que, o descanso no domingo recairá automaticamente na 7ª semana.

Modelo 5 x 1

EMPRESA: ENDEREÇO: MUNICÍPIO/UF:	ESCALA DE REVEZAMENTO 1ª QUINZENA: (mês/ano) SETOR/DEPTO:	VISTO DA FISCALIZAÇÃO
--	---	-----------------------

ORD.	EMPREGADOS	HORÁRIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	S	D	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	S	D	2ª
01	José da Silva	A	F						F						F		
02	Joaquim Silvério	B		F						F						F	
03	João de Souza	C			F						F						F

Obs.:

(assinatura da empresa)

Motorista profissional - Revezamento

Nos casos em que o empregador adotar revezamento de motoristas trabalhando em dupla no mesmo veículo, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho em que o motorista estiver em repouso no veículo em movimento será considerado tempo de reserva e será remunerado na razão de 30% da hora normal. Aplica-se ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento.

É garantido ao motorista que trabalha em regime de revezamento repouso diário mínimo de 6 horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado.

Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para o trabalho do motorista, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique.

Aplica-se o disposto no § 6º deste artigo ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento.

Lei nº 12.619, de 30/04/12, DOU de 02/05/12 / Art. 235-E CLT

Semana espanhola

A chamada "semana espanhola" é um sistema de jornada de trabalho alternando-se de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

No Brasil, é inaplicável este sistema, vez que, o art. 7º, XIII, da CF/88 limita em 44 horas a jornada semanal de trabalho. Portanto, as horas excedentes seriam caracterizadas como "extras".

Por outro lado, o TST, através da Orientação Jurisprudencial nº 323, admitiu a sua validade mediante um sistema de compensação de horário e desde que seja previamente ajustado no acordo ou convenção coletiva de trabalho.

"Acordo de compensação de jornada. "Semana Espanhola". Validade. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que altera a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Orientação Jurisprudencial nº 323, TST, SDI-1, DJ 09/12/03)."

A opção pelo banco de horas está prevista no § 2º do art. 59 da CLT. De forma que, as horas excedentes em uma semana, sejam compensadas em outra.