



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 028

06/04/2015

Sumário:

- **TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - ESCALA DE REVEZAMENTO**
- **CRACHÁ - REGISTRO DE PESSOAL**



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 (intra-jornada);
- 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 ESTABELECIDA 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. 09ªT. 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.



CRACHÁ REGISTRO DE PESSOAL

Crachá é um documento de identificação do empregado na empresa e em outros estabelecimentos normalmente conveniados.

Trazida pelas multinacionais na década de 60, normalmente é implantado em empresas de médio e grande portes.

Sua principal finalidade consiste:

- identificação do novo funcionário na portaria;
- identificação perante aos clientes e fornecedores;
- identificação perante aos departamentos internos da empresa, tais como: restaurante, departamento médico, portaria, etc.;
- identificação no caso de acidente do trabalho (interno e externo) e principalmente se o crachá dispuser o tipo de sangue, irá facilitar os médicos;
- outros.

Além de suas principais finalidades, ela tem o papel de mostrar a organização da empresa, que cria fatores psicológicos, tais como:

- promover a imagem da empresa, lá fora;
- criar a satisfação do empregado, pelo fato de mostrar que trabalha naquela organização;
- criar uma segurança interna, à quem atende um funcionário portador de crachá;
- outros.

Nos sistemas mais modernos, o crachá eletrônico tem múltiplas utilidades tais como:

- anotação do ponto (terminal de ponto eletrônico computadorizado);
- autorizar entrada no restaurante;
- autorizar o acesso em ônibus da empresa;
- autorizar compras em farmácias e supermercados.

Esses crachás eletrônicos se assemelham com os cartões bancários e de créditos, que quando não estão sendo usados para as finalidades citadas, servem de crachá, à mostra em qualquer parte do corpo.

Operadores de máquinas autopropelidas

Os operadores de máquinas autopropelidas devem portar cartão de identificação, com nome, função e fotografia em local visível, renovado com periodicidade máxima de um ano mediante exame médico, conforme disposições constantes das NR-7 e NR-11 (subitem 12.146 da NR 12). Máquinas autopropelidas são os que têm meios de propulsão própria.

Terceirização

A Portaria nº 739, de 29/08/97, DOU de 05/09/97, do Ministério do Trabalho, que deu nova redação aos arts. 2º e 3º da Portaria nº 3.626, de 13/11/91, permitiu que o registro de empregados, de empresas terceirizadas, permaneçam na sede da contratada, desde que os empregados portem cartão de identificação do tipo "crachá", contendo nome completo do empregado, data de admissão, número do PIS/PASEP, horário de trabalho e respectiva função.

Nota: A Instrução Normativa nº 3, de 29/08/97, DOU de 01/09/97, do Ministério do Trabalho, dispôs sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.

Controle centralizado de documentos

A empresa que adota o controle único e centralizado do registro de empregados, deverá elaborar o cartão de identificação (crachá) à todos os seus empregados, contendo nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função (Art. 3º da Portaria nº 41, de 28/03/07, DOU de 30/03/07).