

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 100

15/12/2017

Sumário:

- **ESCALA DE REVEZAMENTO OU DE FOLGA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**
- **ESOCIAL - OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS ACESSÓRIAS DURANTE A IMPLEMENTAÇÃO PROGRESSIVA**



ESCALA DE REVEZAMENTO OU DE FOLGA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

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; e
- folgas aos domingos.

Escala de revezamento 12x36

O trabalho de 12 horas e 36 horas de descanso, é uma prática muito comum em estabelecimentos hospitalares e de segurança patrimonial, que até 09/11/17 não era prevista expressamente na legislação trabalhista, conduzindo-se apenas com base na jurisprudência.

A partir de 10/11/17, a reforma trabalhista abriu uma exceção previsto no art. 59 da CLT, que limita em 2 horas a prorrogação da jornada de trabalho diário, para permitir estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados os limites semanais e mensais.

Para este regime de trabalho é necessário que as regras estejam previstas na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Inicialmente, a reforma permitia o acordo individual escrito, mas logo veio o ajuste suprimindo esta opção (Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17, edição extra (RT 092/2017)).

O trabalho neste regime nas atividades insalubres dispensa a exigência de licença prévia (Art. 59-A da CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17)

Nota: Inconstitucionalidade - O art. 7º, CF/88, limitou a jornada semanal de trabalho em 44 horas, 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) e não poderia ser de 12 horas.

Súmula nº 444 TST

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 81

JORNADA DE TRABALHO 12 X 36. VALIDADE, QUANDO ESTABELECIDO 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 8x1

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 6x2

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 5x1

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

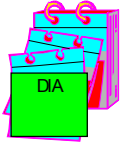
A chamada "semana espanhola" é um sistema de jornada de trabalho alternando-se de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

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.



ESOCIAL - OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS ACESSÓRIAS DURANTE A IMPLEMENTAÇÃO PROGRESSIVA

A Instrução Normativa nº 1.767, de 14/12/17, DOU de 15/12/17, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, RFB, e a Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, RFB, para estabelecer a forma de cumprimento das obrigações previdenciárias acessórias durante a implementação progressiva do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e adequar o cronograma da entrada em produção da Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) ao do eSocial. Na íntegra:

O Secretário da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 2º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, resolve:

Art. 1º - O art. 47 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 47 - (...)

(...)

§ 1º-A - Durante a implementação progressiva do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e da Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), conforme calendário fixado por Resolução do Comitê Diretivo do eSocial e por Instrução Normativa da RFB:

I - a inscrição no RGPS dos segurados previstos nos incisos I e II do caput dar-se-á na forma prevista nos citados incisos e mediante o envio, com sucesso, dos eventos S-2200 e S-2300 ao eSocial;

II - a obrigação acessória prevista no inciso III do caput será cumprida na forma prevista no citado inciso e mediante o envio, com sucesso, dos eventos S-1200, S-1202 e S-1210 ao eSocial;

III - a obrigação acessória prevista no inciso VIII do caput será cumprida na forma prevista no citado inciso e mediante o envio, com sucesso, dos eventos S-1299 - Fechamento dos Eventos Periódicos ao eSocial e R-2099 - Fechamento dos Eventos Periódicos à EFD-Reinf; e

IV - as obrigações acessórias previstas nos incisos XI e XIII do caput serão cumpridas nas formas previstas nos citados incisos e mediante o envio, com sucesso, dos eventos S-1060, S-2210, S-2220, S-2240 e S-2241, relativos a Saúde e Segurança do Trabalhador (SST), ao eSocial.

§ 1º-B - Após a implementação do eSocial e da EFD-Reinf, em conformidade com o disposto no § 1º do art. 2º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, será emitido ato normativo da RFB fixando o termo a quo, a partir do qual as obrigações acessórias previstas nos incisos I, II, III, VIII, XI e XIII do caput passarão a ser cumpridas integralmente mediante o envio dos eventos pertinentes ao eSocial e à EFD-Reinf.

§ 1º-C - A partir da competência julho de 2018 (para o 1º grupo), janeiro de 2019 (para o 2º grupo) e julho de 2019 (para o 3º grupo), conforme calendário de implementação progressiva do eSocial e da EFD-Reinf, publicados, respectivamente, em Resolução do Comitê Diretivo do eSocial e em ato da RFB, as contribuições sociais previdenciárias serão recolhidas por meio de Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF), gerado no sistema Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb), conforme disciplinado em ato específico da RFB.

(...)” (NR)

Art. 2º - Os arts. 2º e 3º da Instrução Normativa RFB nº 1.701, de 14 de março de 2017, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º - (...)

(...)

§ 1º - (...)

I - para o 1º grupo, que compreende as entidades integrantes do “Grupo 2 - Entidades Empresariais”, do anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 6 de maio de 2016, com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00, a partir das 8 horas de 1º de maio de 2018, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir dessa data;

II - para o 2º grupo, que compreende os demais contribuintes, exceto os previstos no inciso III, a partir das 8 horas de 1º de novembro de 2018, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir dessa data; e

III - para o 3º grupo, que compreende os entes públicos, integrantes do Grupo 1 - Administração Pública, do anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016, a partir das 8 de 1º de maio de 2019, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir dessa data.

§ 1º-A - O faturamento mencionado no inciso I do § 1º compreende o total da receita bruta, nos termos do art. 12 do Decreto-Lei nº 1.598, de 26 de dezembro de 1977, auferida no ano-calendário de 2016 e declarada na Escrituração Contábil Fiscal (ECF), relativa ao ano calendário de 2016.

§ 1º-B - As entidades integrantes do Grupo 2 - Entidades Empresariais, do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016 com faturamento no ano de 2016, nos termos do § 1º-A, menor ou igual a R\$ 78.000.000,00 e as entidades integrantes do Grupo 3 - Entidades Sem Fins Lucrativos, do referido Anexo podem optar pela utilização da EFD-Reinf na forma do inciso I do §1º (1º grupo), desde que o façam de forma expressa e irretroatável, em conformidade com a sistemática a ser disponibilizada em ato específico.

§ 1º-C - Não integram o grupo dos contribuintes a que se refere o inciso I do § 1º as entidades cuja natureza jurídica os enquadre nos grupos 1 - Administração Pública, 4 - Pessoas Físicas e 5 - Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais, do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016.

§ 1º-D - A partir da competência de julho de 2018 (para o 1º grupo), janeiro de 2019 (para o 2º grupo) e julho de 2019 (para o 3º grupo), as contribuições sociais previdenciárias passarão a ser recolhidas por meio de Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf), gerado no sistema Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb), conforme disciplinado em em ato específico da RFB.

(...)” (NR)

“Art. 3º - A EFD-Reinf será transmitida ao Sped mensalmente até o dia 15 do mês subsequente ao qual se refira a escrituração, observado o disposto no parágrafo único deste artigo.

(...)” (NR)

Art. 3º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORGE ANTONIO DEHER RACHID