

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 019

05/03/2019

Sumário:

- ESCALA DE REVEZAMENTO OU DE FOLGA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS
- FÉRIAS EM DOBRO - GENERALIDADES



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.



FÉRIAS EM DOBRO GENERALIDADES

Trata-se de uma penalidade ao empregador (uma espécie de multa), quando as férias não são concedidas ao empregado dentro do período concessivo, devendo o empregador pagar em dobro a respectiva remuneração (art. 137 da CLT).

Para efeito de cálculo, a expressão "dobro" não poderá ser entendida como "triplo" (ou seja $2 \times 30 = 60$ dias), pelo que resultaria em 30 dias* de férias (gozadas ou indenizadas) + 60 dias de férias em dobro, totalizando 90 dias.

Entenda-se que "dobro" é pagar mais uma vez as férias, ou seja, 30 de férias (gozadas ou indenizadas) + 30 de férias em dobro, totalizando 60 dias.

(*) 30 dias à título ilustrativo, sujeito a verificação da tabela de direito.

Ajuizamento

Se as férias não foram concedidas dentro do período concessivo, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. A sentença cominará pena diária de 5% do salário mínimo, devida ao empregado até que seja cumprida (art. 137 da CLT).

Retorno de férias

Hipótese em que o retorno de férias ultrapasse o período concessivo, o empregador deverá pagar ao empregado férias em dobro sobre os dias excedentes (Súmula nº 81 TST).

Exemplo:

Período de Aquisição = 20/03/x1 a 19/03/x2

Período Concessivo = 20/03/x2 a 19/03/x3

Período de gozo = 01/03/x3 a 30/03/x3

Verifica-se então, que o empregado retornou às suas atividades invadindo o 2º período aquisitivo de férias, isto é, de 19/03/x3 a 30/03/x3 = 8 dias.

Portanto, 8 dias de salários será o pagamento a título de férias em dobro, que deverá ser pago juntamente com o recibo de férias.

Rescisão de contrato de trabalho - Efeito da projeção do aviso prévio indenizado

Se o desligamento ocorreu dentro do período concessivo, mas que, com a projeção do aviso prévio indenizado ultrapassou o período concessivo, por analogia paga-se a dobra de férias apenas sobre os dias excedentes, vez que, a rescisão do contrato de trabalho operou no período concessivo que ainda não havia terminado (Súmula nº 81 TST) (TST - RECURSO DE REVISTA: RR 6528988120005025555 652898-81.2000.5.02.5555 / PROC. Nº TST-RR-652.898/2000.8).

Exemplo:

Período de Aquisição = 20/03/x1 a 19/03/x2

Período Concessivo = 20/03/x2 a 19/03/x3

Projeção do AP indenizado = 01/03/x3 a 30/03/x3

Verifica-se então, que a projeção do AP invadiu o 2º período aquisitivo de férias, isto é, de 19/03/x3 a 30/03/x3 = 8 dias.

Portanto, 8 dias de salários será o pagamento a título de férias em dobro, que deverá ser pago no TRCT.

Multa administrativa

As férias não concedidas dentro do período concessivo, estão sujeitas ao pagamento de uma multa administrativa de 160 UFIR, dobrada na reincidência, pelo atraso na concessão de férias (art. 153 da CLT).

Terço Constitucional

A Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92 (art. 15), repetida pela Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02 (art. 28), mandou pagar o 1/3 constitucional sobre férias em dobro.

Período concessivo - Empregado afastado

O empregado tem o direito adquirido de suas férias, após completado o período aquisitivo (ou quando completa durante o afastamento), devendo gozá-las dentro do período concessivo.

Mas, qual seria o procedimento da empresa, se o empregado afasta-se dentro do período concessivo, sem previsão de retorno ao trabalho?

Não há previsão expressa na legislação trabalhista. Por analogia, temos duas situações:

a) Nos casos de suspensão de contrato de trabalho, o período concessivo também deverá ficar suspenso, ou seja, deverá ser prorrogado, pela mesma quantidade de dias do afastamento. Assim, é o entendimento da 3ª Turma do TRT-MG.

"Enquanto o empregado encontra-se afastado do trabalho recebendo benefício previdenciário, o seu contrato permanece suspenso. Em consequência, prorroga-se o fim do período concessivo de férias daquele ano. Isto porque, somente com a cessação do auxílio-doença, recomeça a contagem do restante do prazo para a concessão das férias, sendo o empregador obrigado a concedê-las a seu empregado até o final desta prorrogação, sob pena de ter de pagá-lo em dobro." (Decisão da 3ª Turma do TRT-MG - RO nº 00843-2006-048-03-00-3 - Rel. Bolívar Viégas Peixoto - 15/06/2007)

b) Nos casos de interrupção do contrato de trabalho, o tempo de serviço é computado normalmente. Logo, o período concessivo não é interrompido, fruindo normalmente.

No entanto, não seria razoável que a empresa fosse punida com o pagamento das "férias em dobro", caso o empregado continuasse afastado após o período concessivo. Mesmo porque, a empresa não teria como conceder as férias ao empregado durante o seu afastamento.

Assim, entendemos que o início do gozo de férias deverá ocorrer imediatamente no retorno ao trabalho. A empresa deverá comunicá-lo durante o seu afastamento, que poderá ser feito através de carta registrada ou telegrama, com cópia confirmatória, ou alternativamente entregá-lo pessoalmente.