



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

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

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

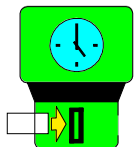
Relatório Trabalhista

Nº 038

11/05/2006

Sumário:

- COPA 2006 - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE HORAS
- TURNOS ININTERRUPTOS E DE REVEZAMENTO - GENERALIDADES
- EMPREGADO DE ENTIDADE SINDICAL - DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO
- AUSÊNCIA ABONADA NO TRABALHO - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO OFICIAL DE ORGANISMO INTERNACIONAL
- AUXÍLIO-DOENÇA - PEDIDO DE PRORROGAÇÃO - ALTERAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS MÉDICO-PERICIAIS



COPA 2006 - JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO DE HORAS

Para entender o significado do futebol para o povo brasileiro, Betty Milan escreveu o seguinte trecho em seu livro "Brasil, o País do Futebol":

"O futebol no Brasil não é um esporte. É o jogo da bola, da malícia e do drible. É o jogo que reflete a própria nacionalidade de uma terra dominada pela paixão da bola. No espaço do jogo, o futebol brasileiro é capaz de esquecer o próprio objetivo do gol, convicto de que a virtude sem alegria é uma contradição. Ganhamos a copa ou não, somos os campeões da paixão despertada pela bola !"

Sem dúvida, o futebol é a maior paixão nacional. A cada jogo, os brasileiros cantam, sofrem, pulam, brigam, choram, dançam, e, a cada quatro anos, entram em uma espécie de histeria coletiva.

No trabalho, não há como segurar esta emoção. As empresas, na sua maioria, param suas atividades, disponibilizando uma TV (telão) ou liberando a saída aos seus empregados para assistirem em casa.

Essas horas podem ser abonadas pela empresa ou compensadas pelos empregados. Na segunda opção, a empresa poderá recorrer à uma das opções abaixo.

Sistema alternativo de compensação de horas

A Portaria nº 1.120, de 08/11/95, DOU de 09/11/95, do Ministério do Trabalho, autorizou as empresas a adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que formalizados em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, as compensações de dias-pontes, horário móvel, etc., que antes eram tidas como extralegais, agora tornaram-se oficialmente reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, desde que previamente acordadas junto ao sindicato profissional.

O empregado deverá ser comunicado, antes de ser efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo.

É recomendado mencionar no acordo coletivo, regras claras e objetivas quanto:

- aos empregados admitidos após as compensações realizadas;
- aos empregados que compensaram e foram desligados antes de gozarem o descanso nos dias-pontes;
- aos empregados que faltaram nos dias das compensações;
- aos empregados que tem dias atestados (abonados) nos dias compensados;
- aos empregados que farão horas extras nos dias compensados; e
- outros detalhes.

Banco de Horas

A Lei nº 9.601, de 21/01/98, DOU de 22/01/98, introduziu o "banco de horas", criando um sistema mais flexível de compensação de horas no trabalho, que poderá ser estabelecido através de uma prévia negociação junto ao sindicato profissional, podendo ainda abranger todas as modalidades de contratação, inclusive por "prazo indeterminado".

Esse sistema poderá ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, desde que tudo ocorra dentro do período de 12 meses, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a "quitação" das horas excedentes.

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de 12 meses (Medida Provisória nº 1.709-4, de 27/11/98, DOU de 28/11/98), a soma das jornadas semanais de trabalho previstas. A cada período de 12 meses, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas". No caso da utilização do "banco de horas" para um contrato com prazo determinado inferior a 12 meses, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do mesmo.

Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50% da hora normal.

Copa 2006 - Calendário

1ª fase - Nesta fase, os eventos acontecem de acordo com a programação abaixo:

DATA	SEMANA	HORÁRIO	EVENTO
13/06/2006	terça-feira	16 hs	Brasil x Croácia
18/06/2006	domingo	13 hs	Brasil x Austrália
22/06/2006	quinta-feira	16 hs	Brasil x Japão

Oitavas-de-final - Nesta fase, o evento poderá acontecer se o Brasil obtiver uma colocação na fase anterior:

DATA	SEMANA	HORÁRIO	EVENTO
26/06/2006	segunda-feira	12 hs	2º lugar
27/06/2006	terça-feira	12 hs	1º lugar

Quartas-de-final - Nesta fase, o evento poderá acontecer se o Brasl for vencedor, em uma das hipóteses, na fase anterior:

DATA	SEMANA	HORÁRIO	EVENTO
30/06/2006	sexta-feira	16 hs	vencedor 26/06/2006
01/07/2006	sábado	16 hs	vencedor 27/06/2006

Semifinais - Nesta fase, o evento poderá acontecer se o Brasl for vencedor, em uma das hipóteses, na fase anterior::

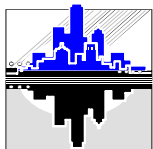
DATA	SEMANA	HORÁRIO	EVENTO
04/07/2006	terça-feira	16 hs	vencedor 30/06/2006
05/07/2006	quarta-feira	16 hs	vencedor 01/07/2006

3º lugar - Nesta fase, os perdedores das semifinais disputam a 3ª colocação::

DATA	SEMANA	HORÁRIO	EVENTO
08/07/2006	sábado	16 hs	perdedores das semifinais

Final - Nesta fase, os ganhadores das semifinais disputam a 1ª colocação::

DATA	SEMANA	HORÁRIO	EVENTO
09/07/2006	domingo	15 hs	vencedores das semifinais



TURNOS ININTERRUPTOS E DE REVEZAMENTO GENERALIDADES

A CF/88 limitou em 36 horas a jornada semanal (jornada diária de 6 horas) dos empregados que trabalham em jornadas ininterruptas de 24 horas e que estejam subordinados à escala de revezamento.

Caracterização

Considera-se trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquele prestado por trabalhadores que se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno em empresa que funcione ininterruptamente ou não (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06). O fato da empresa conceder o intervalo para refeição e descanso dentro da jornada diária, não descaracteriza a ininterruptão.

Jornada superior ao limite

Poderá haver um acréscimo de horas além do limite estabelecido, desde que previamente acordada junto ao sindicato profissional. Na hipótese de existir convenção ou acordo coletivos estabelecendo jornada superior ao limite, uma cópia do documento deverá ser encaminhada à chefia imediata com proposta de análise de sua legalidade pelo Serviço de Relações do Trabalho - SERET (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06).

Horas Extras

É permitido o trabalho extraordinário, observado o limite legal, desde que as horas sejam remuneradas acrescidas do respectivo adicional (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06).

Transferência para o turno fixo com jornada superior

O empregado que for transferido (ou retornando) para o turno fixo com jornada superior ao limite, deve-se observar o acréscimo salarial proporcional ao aumento de carga horária (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06).

Fds.:

Enunciado nº 90 do TST
PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 55
Constituição Federal, art. 7º, inciso XIV
Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06

TURNOS ININTERRUPTOS. CONCEITO DE ININTERRUPTIVIDADE

A ininterruptividade diz respeito à operacionalização da empresa, ao revezamento, à alternância de turnos e não ao intervalo para repouso ou alimentação concedido na jornada de trabalho, caso contrário também se entenderia que se a empresa concede o intervalo de 11 horas entre um turno e outro (intervalo inter jornadas) também estaria descaracterizado o turno. Ininterrupta deve ser considerada a alternância do trabalho e não o turno. Empregado horista. Remuneração. O reclamante recebia salário por hora. Assim, todas as horas trabalhadas já foram saldadas. É o caso de ser pago apenas o adicional, nas horas além da sexta diária. Dou provimento ao recurso nesse sentido. TRT-SP 02990305267 - RO - Ac. 03ª T. 20000273915 - DOE 13/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

REVEZAMENTO - ININTERRUPTIVIDADE DOS TURNOS. SIGNIFICADO

A ininterruptividade diz respeito à operacionalização da empresa, ao revezamento, à alternância de turnos e não ao intervalo para repouso ou alimentação concedido na jornada de trabalho, caso contrário também se entenderia que se a empresa concede o intervalo de 11 horas entre um turno e outro (intervalo inter jornadas) também estaria descaracterizado o turno. Ininterrupta deve ser considerada a alternância do trabalho e não o turno. (TRT-SP 19990514235 - RO - Ac. 03ª T. 20000547462 - DOE 31/10/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

TURNOS ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. PAGAMENTO APENAS DO ADICIONAL DAS HORAS LABORADAS APÓS A 6ª HORA - O art. 7º, XIV, da CF é de clareza incomodativa e dispensa interpretação, pedindo apenas aplicação. Interpretação no sentido de que as horas que sobejam a 6ª já estariam pagas como normais ressoante-se de razoabilidade e tem apoio no etéreo, posto que conclusão não prestigiada pelo comando constitucional. TRT-SP 02990302993 - RO - Ac. 05ª T. 20000295609 - DOE 30/06/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA



EMPREGADO DE ENTIDADE SINDICAL DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

A Lei nº 11.295, de 09/05/06, DOU de 10/05/06, alterou o art. 526 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelecendo o direito de sindicalização para o empregado de entidade sindical. Na íntegra:

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O art. 526 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º :

“Art. 526 - (...)

Parágrafo único - (revogado)

(...)

§ 2º - Aplicam-se ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em sindicato.” (NR)

Art. 2º - É revogado o parágrafo único do art. 526 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 9 de maio de 2006; 185 o da Independência e 118 o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho



AUSÊNCIA ABONADA NO TRABALHO - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO OFICIAL DE ORGANISMO INTERNACIONAL

A Lei nº 11.304, de 11/05/06, DOU de 12/05/06, acrescentou inciso ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir a ausência do trabalhador ao serviço, sem prejuízo do salário, na hipótese de participação em reunião oficial de organismo internacional ao qual o Brasil seja filiado. Na íntegra:

O Presidente do Senado Federal, no exercício do cargo de Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

“Art. 473 - (...)

(...)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.” (NR)

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de maio de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

RENAN CALHEIROS
Samuel Pinheiro Guimarães Neto
Luiz Marinho



AUXÍLIO-DOENÇA - PEDIDO DE PRORROGAÇÃO ALTERAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS MÉDICO-PERICIAIS

A Resolução nº 1.277, de 26/04/06, DOU de 12/05/06, do Conselho Nacional de Previdência Social, aprovou a proposta de alteração dos procedimentos médico-periciais adotados pelo INSS com a introdução do pedido de prorrogação do

benefício de auxílio-doença como mecanismo de manifestação dos segurados que não estiverem em condições de retornar ao trabalho na data de cessação do benefício fixada na perícia médica de concessão. Na íntegra:

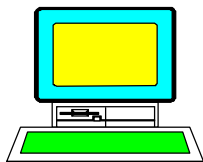
O Plenário do Conselho Nacional de Previdência Social em sua 120ª Reunião Ordinária, realizada em 26 de abril de 2006, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991,

Considerando a necessidade de ajuste nos procedimentos adotados atualmente pela Perícia Médica do INSS; e

Considerando que, atualmente, o INSS está concluindo o processo de substituindo de médicos credenciados por médicos do quadro efetivo, resolve:

1. Aprovar a proposta de alteração dos procedimentos médico-periciais adotados pelo INSS com a introdução do pedido de prorrogação do benefício de auxílio-doença como mecanismo de manifestação dos segurados que não estiverem em condições de retornar ao trabalho na data de cessação do benefício fixada na perícia médica de concessão.
2. O pedido de prorrogação deve ser formulado nos quinze dias que antecedem a data de cessação do benefício.
3. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

NELSON MACHADO
Presidente do Conselho



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"