				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 058

22/07/2025

Sumário:

- EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI - FISCALIZAR O USO CORRETO É FUNDAMENTAL
- COMPENSAÇÃO DE HORAS - GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM FERIADOS
- RESTITUIÇÃO, COMPENSAÇÃO, RESSARCIMENTO E REEMBOLSO - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO



EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI FISCALIZAR O USO CORRETO É FUNDAMENTAL

A segurança no ambiente de trabalho vai além da simples entrega de equipamentos aos colaboradores. No contexto da legislação trabalhista brasileira, o fornecimento e o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) constituem uma obrigação legal e moral do empregador. No entanto, muitos ainda acreditam que a entrega do EPI encerra a responsabilidade empresarial, o que é um equívoco. A fiscalização constante do uso correto é igualmente essencial.

EPI - Quando e por que usar?

Os EPIs são dispositivos ou produtos destinados à proteção individual dos trabalhadores contra riscos capazes de ameaçar a segurança e a saúde. Segundo a Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), seu uso é obrigatório quando:

- Não é possível eliminar os riscos com medidas coletivas;
- Os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) são insuficientes ou não foram ainda implementados;
- Há situações emergenciais em que o trabalhador precisa de proteção imediata.

Os EPCs – como sistemas de ventilação, barreiras físicas e sinalizações de segurança – são prioritários por protegerem coletivamente. No entanto, não havendo eficácia total, o EPI entra como reforço indispensável.

Tipos de EPI

Os EPIs devem ser adequados ao risco da atividade exercida e possuir Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo órgão competente. Exemplos incluem:

- Protetores auriculares para ambientes com ruído excessivo;

- Máscaras respiratórias para trabalhadores expostos a gases ou poeiras;
- Óculos de proteção para atividades com risco de impacto ou projeções;
- Luvas, capacetes, botas e cintos de segurança para quedas ou impacto.

Prevenção exige ação e supervisão constante

De acordo com a NR-6, cabe ao empregador:

- Adquirir EPIs adequados aos riscos da atividade;
- Fornecer gratuitamente os equipamentos ao trabalhador;
- Exigir e fiscalizar o uso adequado dos EPIs;
- Treinar e orientar os colaboradores sobre como utilizar, conservar e armazenar corretamente os equipamentos;
- Substituir imediatamente os EPIs danificados ou extraviados;
- Realizar manutenção e higienização periódica;
- Notificar o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre irregularidades encontradas.

Exemplo prático:

Uma empresa de construção civil fornece capacetes e cintos de segurança aos seus funcionários que atuam em altura. Se um colaborador não usar o cinto e houver um acidente, a empresa pode ser responsabilizada não apenas por não fiscalizar, mas também por permitir a continuidade da atividade sem a devida proteção.

Dever do empregado - Compromisso com a própria segurança

O trabalhador também tem obrigações importantes:

- Utilizar o EPI somente para a finalidade indicada;
- Cuidar da guarda e conservação do equipamento;
- Comunicar ao empregador qualquer defeito ou desgaste que torne o equipamento impróprio para uso;
- Cumprir todas as normas e orientações do empregador relacionadas ao EPI.

EPI e redução de custos com adicionais

Além da segurança, o uso correto dos EPIs pode representar economia para a empresa. Um exemplo claro é no pagamento do adicional de insalubridade. Se o uso adequado do EPI elimina o agente nocivo, é possível reduzir ou até eliminar esse custo.

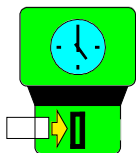
Exemplo prático:

Em uma fábrica onde há ruído acima dos limites legais, o fornecimento de protetores auditivos com CA, acompanhados de fiscalização e registros formais de uso e treinamento, pode afastar o direito ao adicional de insalubridade por exposição ao ruído.

Segurança do Trabalho é um compromisso coletivo

A entrega dos EPIs não encerra o ciclo de responsabilidade do empregador. É necessário fiscalizar, treinar e corrigir falhas no uso dos equipamentos para garantir a segurança dos trabalhadores. Do lado do empregado, é fundamental adotar uma postura consciente e colaborativa, utilizando corretamente os equipamentos disponibilizados.

Empresas que negligenciam essa obrigação se expõem a riscos legais, prejuízos financeiros e danos à imagem institucional. Já aquelas que investem em segurança, treinamento e fiscalização promovem um ambiente mais saudável, produtivo e protegido.



COMPENSAÇÃO DE HORAS GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM FERIADOS

A compensação de horas é uma prática comum nas empresas, especialmente quando o sábado é considerado folga, e as horas são distribuídas ao longo da semana. No entanto, quando um feriado recai em um dia útil (de segunda a sexta-feira), surgem dúvidas sobre a necessidade de compensação. A seguir, explicamos de forma clara e objetiva como isso afeta a jornada do empregado e quais são as possibilidades para o empregador.

Impacto dos feriados na jornada semanal - Como proceder corretamente

Quando o feriado acontece entre segunda e sexta-feira, e o empregado segue um regime de compensação do sábado, é importante ajustar a jornada da semana. O feriado não precisa ser compensado, ou seja, o empregado tem direito à folga do feriado sem que isso gere obrigatoriedade de reposição das horas perdidas.

Exemplo prático:

Imagine um empregado que cumpre uma jornada de 8h48 por dia de segunda a sexta-feira, totalizando 44 horas semanais (incluindo a compensação do sábado). Se quinta-feira for feriado, ele não trabalhará esse dia, e sua jornada da semana será reduzida para 36 horas. As 8 horas do feriado não são trabalhadas nem compensadas.

Redistribuição da jornada - Uma alternativa possível

A empresa pode, por estratégia organizacional ou necessidade de produção, optar por redistribuir as 8 horas não trabalhadas do feriado entre os demais dias úteis da semana. Essa decisão precisa ser feita com clareza e, preferencialmente, com base em acordo individual ou coletivo.

Exemplo prático de redistribuição:

Se a empresa decidir redistribuir as 8 horas do feriado em quatro dias úteis, pode adicionar 2 horas por dia, ou ainda 12 minutos a mais por dia, se quiser diluir em um período maior. Essa flexibilização exige acompanhamento da jornada e controle de ponto eficaz.

Feriado no sábado: Como encarar essa situação

Quando o feriado cai no sábado, e este já é considerado dia de folga na jornada compensada, não há necessidade de compensação adicional nem pagamento extra.

Exemplo prático:

Se o sábado for feriado, o empregado não trabalhará como de costume, e sua jornada semanal continuará sendo de 36 horas (as 8 horas do sábado já são compensadas de segunda a sexta).

Acordos Coletivos e Contratuais - A base legal para a compensação

Toda compensação ou redistribuição de jornada deve estar respaldada por contrato individual de trabalho, acordo coletivo, ou convenção coletiva. Esse respaldo garante segurança jurídica tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Gerenciamento de horas não compensadas - O que fazer

Se a empresa não redistribuir as horas do feriado, o empregado terá direito ao descanso e, dependendo do acordo vigente, as 48 minutos diários de compensação não realizados podem:

- Ser lançados em banco de horas;
- Ser descontados na folha de pagamento;
- Ser compensados em outro dia do mês.

Regime de Escala 12x36 - Uma situação diferenciada

Para empregados que trabalham sob o regime de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), não há direito a folga compensatória nem pagamento em dobro nos feriados, conforme entendimento consolidado da legislação trabalhista. Isso ocorre porque esse regime já contempla compensação de forma automática.

Planejamento e comunicação são essenciais

A gestão adequada da jornada em semanas com feriados exige planejamento, comunicação transparente com os empregados e respeito aos instrumentos coletivos. A prática correta evita passivos trabalhistas e mantém o bom clima organizacional.



RESTITUIÇÃO, COMPENSAÇÃO, RESSARCIMENTO E REEMBOLSO - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO

A Instrução Normativa nº 2.272, de 17/07/25, DOU de 21/07/25, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 2.055, de 06/12/21, DOU de 08/12/21, que dispôs sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, resolve:

Art. 1º - A Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 64 - (...)

(...)

§ 4º - A compensação de contribuições previdenciárias declaradas incorretamente fica condicionada à retificação da declaração, exceto se o direito creditório for decorrente de decisão judicial transitada em julgado." (NR)

Art. 2º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS