



Orientações Consultoria de Segmentos

Estudo do Ponto Eletrônico para o Segmento de Serviços SP

27/06/2014

Sumário

1	Questão.....	3
2	Normas Apresentadas pelo Cliente.....	3
3	Análise da Consultoria	3
3.1	Quanto à jornada de trabalho e escalas de revezamento.....	3
3.1.1	<i>Constituição Federal</i>	4
3.1.2	<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>	4
3.1.3	<i>Súmula 376</i>	9
3.1.4	<i>Súmula n° 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)</i>	9
3.1.5	<i>Súmula n° 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)</i>	10
3.1.6	<i>Súmula n° 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)</i>	11
3.2	Quanto ao banco de horas.....	11
3.2.1	<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>	12
3.2.2	<i>Súmula n° 85 do TST</i>	12
3.3	Horário flexível	13
3.4	Quanto ao cancelamento de benefícios em transferência de contrato	14
3.4.1	<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>	14
3.5	Quanto ao recebimento de bônus em substituição de escala por férias.....	15
3.5.1	<i>Súmula 159</i>	15
3.5.2	<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>	16
3.6	Quanto à trocas de folga durante o período de descanso	16
3.6.1	<i>Orientação Jurisprudencial</i>	16
4	Conclusão	16
5	Informações Complementares	17
6	Referencias.....	21
7	Histórico de Alterações	22

1 Questão

Estudo do ponto eletrônico, solicitado pela equipe de Inovação de serviços, responsável pelo desenvolvimento de novas rotinas para o segmento de prestação de serviços (Limpeza, Segurança, Portaria e etc, dentro do sistema Microsiga-Protheus.

A equipe solicita análise das seguintes questões:

- 1) Estudo da utilização de Ponto para o Segmento de Serviços (Limpeza, Segurança, Portaria e etc). É necessário verificar quais as formas de controle de ponto que pode ser utilizado pelo segmento. Ficha de Ponto, Banco de Horas, Horário Flexível e etc, assim como a utilização de escalas Complexas 14X48, 12x36 SDF a escala pesada (Escala 14x48 e 12x36 SDF em Anexo).
- 2) Possibilidade de Cancelamento de convênio médico/odontológico em caso de transferência de contrato.
- 3) Possibilidade do funcionário receber valores como Gratificação em casos de substituição temporária de função. Ex: Caso o funcionário vá cobrir as férias de outro funcionário que receba um X a mais, este valor diferenciado é pago em forma de gratificação para o funcionário que está realizando a cobertura.
- 4) Possibilidade de Troca de Folga respeitando ou não a obrigatoriedade do descanso semanal remunerado.

2 Normas Apresentadas pelo Cliente

Não nos foi apresentada nenhuma norma específica para realizar estes estudos. A equipe de inovação não encaminhou embasamento legal para análise, mas solicitou estudos das normas envolvidas e também das convenções sindicais das categorias mencionadas acima.

3 Análise da Consultoria

Estudaremos a seguir, todos os pontos levantados pela equipe de inovação, incluindo as normas e jurisprudências vigentes, a opinião de doutrinadores e especialistas de âmbito trabalhista, assim como algumas pesquisas efetuadas no mercado de trabalho que é comumente aceita pelas empresas atuantes neste ramo de atividades.

3.1 Quanto à jornada de trabalho e escalas de revezamento

Jornada em turno ininterrupto de revezamento é o modo de organização da atividade em virtude da qual grupos ou equipes de trabalhadores se sucedem na mesma empresa, no mesmo local de serviço, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa de maneira escalonada por períodos distintos.

A jornada máxima é de 6 horas, mesmo que o empregador dê intervalos ao empregado interjornada ou intrajornada, salvo negociação coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho- artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988).

3.1.1 Constituição Federal

Constituição Federal de 1988: artigo 7º, incisos XIII, XIV, XVI, XXXIII: estabelecem a jornada máxima de 8 horas diárias 44 semanais, facultada a compensação de horas e a redução da jornada de trabalho por acordo ou convenção coletiva de trabalho; a jornada de 6 horas para turnos ininterruptos de revezamento, o adicional de 50% para o trabalho suplementar e a roibição de trabalho noturno aos menores de 18 anos.

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XXXIII- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 2, de 1998)

3.1.2 Consolidação das Leis do Trabalho

Consolidação das Leis do Trabalho e leis esparsas: contêm regras gerais para a jornada de trabalho -artigos 57 a 75 e regras para determinadas profissões.

SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 58 -A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)

[...]

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)

§4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão e m entendimento para tal fim.

Art. 61- Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º -O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

[...]

SEÇÃO III DOS PERÍODOS DE DESCANSO

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67- Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. (Redação dada pelo Decreto- lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. (Incluído pela Lei nº 12.619, de 2012) (Vigência)

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

SEÇÃO IV DO TRABALHO NOTURNO

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto- lei nº 9.666, de 1946)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

SEÇÃO V DO QUADRO DE HORÁRIO

Art. 74 -O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º -Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 3º -Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

O artigo 74 da CLT determina a forma de controle do horário de trabalho. Acima de 10 funcionários, a empresa é obrigada a anotar o horário de entrada e saída em registro, manual, eletrônico, ou mecânico, conforme as instruções do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), que foram publicadas através da Portaria 1510 de 2009. Além disto, o referido artigo, também determina que em casos de trabalhos realizados fora do estabelecimento de contratação (trabalho externo ou terceirizado), que o controle de horário seja realizado por meio manual, através de papeletas ou fichas. Porém, a Portaria 373 de 2011, flexibilizou o controle de ponto a ser realizado pelo empregador, considerando os controles manuais e mecânicos também como forma de atender ao artigo 74 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Para trabalhos que exijam continuidade, o horário fixado pela Constituição Federal é em regra de 6 horas, podendo ser estendido através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. A mesma norma, também determina que o horário de trabalho para os trabalhadores do país é de no máximo 8 horas, limitados a 44 horas semanais, com até 2 horas suplementares, remunerados conforme o artigo 59 da CLT.

Convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho, contratos individuais de trabalho e regulamentos de empresas: podem estabelecer adicionais maiores para a jornada suplementar e limites menores de jornada.

3.1.3 Súmula 376

Sobre o limite máximo de duas horas diárias como extraordinárias vejamos o contido na Súmula 376 do Tribunal Superior do Trabalho:

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) -Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I- A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 -inserida em 20.11.1997)

II- O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 -inserida em 28.04.1997)

Acorrido de prorrogação de horas: é o ajuste de vontades pelas partes para que a jornada seja elástica. Deve ser escrito. Se for por prazo indeterminado admite a denúncia por quaisquer das partes. Requisitos:

- Prorrogação mediante acordo individual entre empregado e empregador.
- Máximo de duas horas diárias
- Devem ser pagos com adicional de, no mínimo, 50%
- Proibido para o empregado menor de idade

3.1.4 Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I- Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não- concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II- É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

A Súmula acima trata do horário de repouso e alimentação, e ratifica o posicionamento da CLT, previsto já no artigo 71 de que o intervalo intrajornada não poderá ser suprimido, mesmo que conste cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3.1.5 Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanável à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Asúmula acima trata do horário de repouso e alimentação, e ratifica o posicionamento da CLT, previsto já no artigo 71 de que o intervalo intrajornada não poderá ser suprimido, mesmo que conste cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3.1.6 Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.- Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012-republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 -DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

A súmula 444 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) vem ratificar a escala de revezamento 12 x 36, em caráter excepcional, ou seja, não é uma regra adotá-la, mas poderá ser utilizada pelas empresas desde que previstas em lei e/ou acordo ou convenção coletiva de trabalho de determinada categoria. Diferente desta escala, não encontramos nas normas apresentadas, nenhuma presunção de escalas de revezamento, superiores a esta.

O que neste momento está pacificado pelo judiciário é que a escala de revezamento 12 x 36 deverá ser anotada em carteira para que seja válida e não se caracterize em pagamento de horas extras. Não há na norma menção sobre escalas de revezamento complexas de 14 x 48 ou qualquer outra forma de turno que seja acima de 12 x 36.

A grande maioria dos julgados que consultamos, entendem como irregulares a utilização pelas empresas de escalas complexas do tipo 12 por 24 ou 24 x 48, visando o bem estar dos trabalhadores, ou ainda 4 x 2 (onde se trabalha 2 dias consecutivos em jornada de 12 horas, folga por 24 horas e se trabalha por mais 2 dias em escala de 12 horas, folgado por 48 horas). Os tribunais do país tem deliberado em favor dos empregados e atendido a todos os pedidos de pagamento de horas extras e todos os outros benefícios trabalhistas em questão.

No exemplo abaixo trago alguns julgados sobre o assunto:

3.2 Quanto ao banco de horas

O regime de compensação pode obedecer ao módulo anual (12 meses), de acordo com a Lei nº 9601/98, sendo conhecido como banco de horas. Requisitos:

- Exige acordo ou convenção coletiva de trabalho. Discute-se se a hipótese de acordo pode ser individual ou deve necessariamente ser coletivo.
- Máximo de duas horas diárias.
- Foi alterado o módulo (período a ser considerado para a soma das horas trabalhadas) para 12 meses. Antes era semanal, depois passou a 120 dias e agora é anual.

Observação: Necessidade de convenção ou acordo coletivo (há divergências neste ponto), pois alguns doutrinadores e especialistas trabalhistas, entendem que a compensação pode ser estabelecida em acordo individual, entre empregado e empregador, outros entendem que o acordo deve ser coletivo, ou seja, com a participação do sindicato profissional e ainda, há os que entendem que

para a compensação em módulo semanal, o acordo pode ser individual, mas para a compensação em módulo anual (banco de horas) deve ser coletivo.

Abaixo, o que diz a norma e a jurisprudência a respeito.

3.2.1 Consolidação das Leis do Trabalho

SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

§2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)

§4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluídos pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

3.2.2 Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) -Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex -Súmula nº 85 -primeira parte -alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1-inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 -segunda parte -alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex- OJ nº 220 da SBDI-1 -inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

3.3 Horário flexível

Cumpre-nos esclarecer, primeiramente que, horário flexível é aquele que permite uma elasticidade quanto ao início ou término da jornada de trabalho, conforme a convivência do empregado. Trata-se, portanto, de espécie de compensação eventual, elaborada de comum acordo entre empregadores e empregados, sendo obrigatória à assistência do respectivo sindicato profissional.

É comum a adoção desse tipo de jornada como forma de evitar atrasos ou saídas antecipadas pelo empregador, que, muitas vezes, necessita de algum período para a resolução de problemas particulares.

Cumpre-nos observar, entretanto, que existe na legislação trabalhista vigente permissão para a adoção dessa flexibilidade de horário. Não obstante, tem essa modalidade sido aceita atualmente, uma vez estando prevista em acordo coletivo e observadas as seguintes recomendações:

O empregador deverá, primeiramente, verificar em qual departamento ou setor de seu estabelecimento será conveniente a adoção de horário flexível;

Uma vez estipulando o departamento a ser beneficiado, deverá ser elaborado um contrato coletivo (empregador, empregados e sindicato da categoria), contendo o referido departamento ou setor para o qual será adotada a flexibilização do horário, bem como o período que será flexibilizado;

Obs: A flexibilização poderá ser adotada somente no início ou final da jornada de trabalho, não sendo recomendável sua adoção no intervalo para repouso ou refeição.

No quadro de horário de trabalho e nos cartões de ponto dos empregados abrangidos por este sistema deverá ser colocada uma observação mencionando a existência do acordo coletivo e a correspondente flexibilização ajustada;

A flexibilização acordada deverá ser informada aos trabalhadores envolvidos, para que fiquem cientes do que foi ajustado. Esta comunicação deverá ser efetuada por escrito, esclarecendo os procedimentos a serem observados para o cumprimento do horário.

Exemplo:

- flexibilização do horário em 20 minutos diários.
- horário normal = 07h00 às 16h00, com 1 hora de intervalo.

Assim, o empregado poderá, conforme sua necessidade, optar pela entrada no serviço às 06h40min e saída às 15h40mn ou então pela entrada às 07h20mn com saída às 16h20mn, assegurando-lhe sempre a hipótese de opção pela jornada normal de trabalho.

Observa-se, que de acordo como exemplo demonstrado acima, não se trata de flexibilização de horários, mas sim que o empregado trabalhe em turnos diferentes, não havendo impedimento para tal situação, e para tanto não há necessidade de acordo firmado com a entidade sindical.

3.4 Quanto ao cancelamento de benefícios em transferência de contrato

Os empregadores que reduzirem ou suspenderem os benefícios já oferecidos aos profissionais poderão sofrer reclamações trabalhistas. O direito adquirido, como é conhecido o conceito, está previsto no artigo 468 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e protege o empregado de quaisquer alterações contratuais que possam prejudicá-lo de forma direta ou indireta.

3.4.1 Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Em outras palavras, isto significa que nenhuma empresa pode alterar a concessão de benefícios como os vales-refeição e alimentação, cesta básicas e até mesmo os planos de saúde que sejam custeados parcial ou integralmente pelo empregador.

O benefício não pode ser alterado independentemente do tempo de concessão. O bem cedido integra o contrato de trabalho e, por habito, pertence ao trabalhador. Como a legislação não estabelece o período para que este benefício seja considerado um direito adquirido, entende-se por tal aquilo que é habitual, ou seja, cotidiano do funcionário.

Desta forma, não é possível ao empregador justificar tais alterações alegando que o funcionário não possui tempo o suficiente de contratação para a permanência do bem. O empregado deve entrar com uma ação trabalhista caso o empregador opte por reduzir seu vale-refeição. Caberá ao Poder Judiciário decidir qual o tempo “de casa” necessário para que o bem passe a ser considerado um direito adquirido.

- **Exceções à regra**

Como a suspensão de um benefício não é tolerável pela legislação, fica como direito do empregador alterar a forma como ele será concedido.

Um exemplo comum observado em empresas, por exemplo, diz respeito à instalação de uma cozinha na companhia. Neste caso, a suspensão do vale-refeição costuma acontecer para que a alimentação dos funcionários seja oferecida em um refeitório próprio.

A medida pode não agradar a todos, mas é permitida ao empreendedor, afinal, neste caso, ele não alterou o contrato, apenas mudou a forma de oferecer o benefício ao empregado.

Os planos de saúde custeados parcial ou integralmente pelo empresário também seguem a mesma linha de raciocínio. Se a empresa arcar 100% do custo, não pode informar posteriormente que passara a pagar apenas 50. Contudo, nada impedirá o empregador de optar por outro plano mais econômico para a empresa – desde que tal mudança não implique prejuízo aos funcionários.

- **Vale-transporte**

O vale-transporte é um dos únicos benefícios que o empregador não pode alterar de forma alguma, conforme as determinações da legislação federal.

A definição da quantidade de conduções deveria ser informada pelo trabalhador, que respondera pela veracidade das informações. “A empresa jamais pode dizer ao funcionário quais conduções ele deve pegar, sejam porque elas se mostrem mais econômicas ou mais rápidas. A escolha final do meio de transporte sempre será do trabalhador, cabendo à empresa o custeio da operação”, diz Rosania.

Lembrando que o uso indevido deste benefício pode, sim, provocar a dispensa do trabalhador por justa causa, especialmente se o uso do vale-transporte for feito de forma inadequada. A empresa pode tomar esta atitude se descobrir que o profissional recebe um benefício superior ao realmente necessário para seu transporte.

3.5 Quanto ao recebimento de bônus em substituição de escala por férias

Ao falarmos de recebimento de gratificação ou bônus para o funcionário que substitui outro por conta de férias ou algum outro motivo, estamos na verdade tratando do que a norma chama de substituição eventual e não eventual.

- Substituição Eventual é a que tenha ocorrido uma vez ou outra, em determinado período, quando o substituído teve que se ausentar momentaneamente.
- Substituição Não Eventual ocorre quando o substituto passa a ocupar o cargo do substituído por ocasião de férias, pois há um fato previsível, compulsório e periódico, na doença prolongada, na licença- maternidade da empregada etc.

Dependendo do tipo de substituição, o substituto faz jus ao salário do substituído, ou seja, recebe o mesmo valor para aquele a quem a substituiu. Este salário é conhecido na norma por salário- substituição.

A súmula 159, é a que normatiza a regra de substituição.

3.5.1 Súmula 159

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

Salário-Substituição: Desde que não se trate de substituição meramente eventual, o substituto faz jus ao salário do substituído. Este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho na Súmula 159.

3.5.2 Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior

A justiça do trabalho ainda, através da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), garante que o substituto tenha contado o tempo em seus registros, o tempo que exerceu naquele cargo, ao qual substituiu.

3.6 Quanto à trocas de folga durante o período de descanso

Analisando a OJ 410, podemos concluir que um funcionário que trabalhe no 7º dia, sendo este o da sua folga, mesmo que fossem pagas horas extras estaria sendo prejudicando no âmbito da função social existente na Constituição Federal, que garante ao trabalhador um período mínimo vinte e quatro (24) horas de descanso interjornadas, respeitando-se intervalo intrajornadas de onze (11) horas.

3.6.1 Orientação Jurisprudencial

410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Neste caso, se entende que ao realizar uma troca de folgas, mesmo sendo esta uma prática de várias categorias (dobrar o horário de trabalho sem descanso), principalmente as que trabalham sob o regime de revezamento ininterrupto de trabalho, se deve observar se os períodos de descanso são respeitados para que as normas vigentes não sejam desrespeitadas e a empregadora incorra em multas, por prejudicar o trabalhador, ou que ainda seja acionada na justiça do trabalho e condenada a ressarcir o funcionário que se sentiu lesado de alguma forma.

4 Conclusão

Algumas categorias, são destacadas na própria CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), com regras específicas que é o caso de profissões consideradas liberais ou possuem características que tornam a sua relação de trabalho entre empresas e funcionários muito distintas das demais. Como exemplo temos os profissionais: médicos, jornalistas, radialistas, professores, químicos, entre outros.

Outro ponto importante a ressaltar são as convenções e acordos coletivos. Apesar de retratarem a realidade das categorias e a prática de mercado, não podemos desconsiderar as normas vigentes e a jurisprudência. Isto porque as mudanças são contínuas e geralmente ocorrem em um período de um a dois anos (Convenções) e um ano (acordos sindicais). As convenções visam estabelecer critérios para uma determinada categoria, que não estão expressas e /ou são abrangidas pela legislação vigente

e por isto possuem caráter normativo. Para atende-las, seria preciso ter um sistema configurável e aberto a manipulação direta do empregador.

Já os acordos sindicais, são realizados por sindicatos e algumas empresas e por não possuírem caráter normativo, não entendemos que devam ser adotados por um sistema.

Procuramos abranger todas as fontes do direito trabalhista, do ponto de vista das obrigações das empresas que tem como regra de negócio a prestação de serviço e por este motivo, contrata pessoal capacitado para exercer o seu trabalho diário em diversos postos de locação, e que são responsáveis por controlar não só a jornada de trabalho, mas também as condições em que estes funcionários exercem suas funções.

Desta forma, nossa sugestão é que o texto desta orientação seja lido atentamente, priorizando não só as conclusões, mas a norma e a jurisprudência em geral, pois ao longo do documento, procuramos responder todas as questões levantadas com alguns exemplos e conceitos importantes para o completo entendimento de todos os fatos.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

5 Informações Complementares

Procuramos neste item trazer a luz o que foi acordado com os trabalhadores e seus representantes através de convenções e acordos trabalhistas. Para isto distinguimos da seguinte forma qual é a atuação de cada sendo:

Convenção coletiva de trabalho –acordo de caráter normativo pelos qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Acordo coletivo de trabalho – ajuste entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Não se aplica à categoria, mas somente às empresas acordantes.

Pesquisamos a convenção coletiva de trabalho para a categoria dos prestadores de serviço nas áreas de asseio, conservação e limpeza e também dos seguranças e vigilantes do Estado de São Paulo, porém por ser este diferenciado das demais regiões do país, as convenções estão organizadas e homologadas da seguinte forma:

[COMUNICADO CONJUNTO - SEAC-SP - FEMACO - SP](#)
[ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - COMUNICADO CONJUNTO - SEAC-SP E FEMACO](#)
[COMUNICADO CONJUNTO - SEAC-SP - SIEMACO -SP](#)
[PROTOCOLO CCT -SEAC- SP - SINDETURH](#)
[PROTOCOLO CCT - SEAC -SP - SIEMACO - SP](#)
[SEAC-SP - FEMACO](#)
[SEAC-SP - SIEMACO](#)
[SEAC-SP - SINDILIMPEZA](#)

[SEAC-SP - ARARAQUARA E REGIÃO](#)

[SEAC-SP BAURU E REGIÃO](#)

[SEAC-SP CAMPINAS E REGIÃO](#)

[SEAC-SP FRANCA E REGIÃO](#)

[SEAC-SP GUARULHOS E REGIÃO](#)

[SEAC-SP ITANHAEM E REGIÃO](#)

[SEAC-SP MARILIA E REGIÃO](#)

[SEAC-SP PIRACICABA REGIÃO](#)

[SEAC-SP PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO](#)

[SEAC-SP SANTOS E REGIÃO](#)

[SEAC-SP SÃO JOSE DOS CAMPOS E REGIÃO](#)

[SEAC-SP SÃO JOSE DO RIO PRETO E REGIÃO](#)

[SEAC-SP SOROCABA E REGIÃO](#)

[SEAC-SP SUZANO E REGIÃO](#)

[SEAC-SP TABOÃO DA SERRA E REGIÃO](#)

[SEAC-SP VOTUPORANGA E REGIÃO](#)

No site da SEAC (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo), estão disponibilizadas toas as convenções relacionadas acima, que colocamos em fromato de link para uma ápidia visualização.

Já para a categoria de vigilância e segurança existe uma convenção homologada.

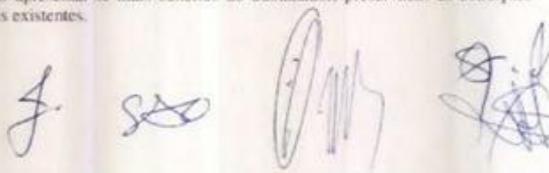
CLÁUSULA 13 - JORNADA DE TRABALHO.

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 191 (cento e noventa e uma) horas mensais.

Parágrafo primeiro – Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (4x2, 5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolção dos limites aqui estabelecidos, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo.

Parágrafo segundo - A remuneração do DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo terceiro - Será admitido o acordo individual de trabalho, para a compensação do sábado não trabalhado com acréscimo proporcional de horas nos dias de semana, por apresentar-se mais benéfico ao trabalhador, preservadas as condições mais favoráveis existentes.



Parágrafo quarto - Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 71 da CLT, com uma hora para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária.

Parágrafo quinto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula "Horas Extras" da presente Norma Coletiva.

Parágrafo sexto - Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos empregados que não atingirem esse limite, nenhuma compensação de trabalho e nem se tornarão devedores de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.

Parágrafo sétimo - O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

CLÁUSULA 14 – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12x36.

Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos da sumula 444 do TST, enquanto esta estiver em vigor ou nos termos da que vier a substituí-la.

I – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

II – Com a implantação da jornada 12x36, na hipótese de ocorrer supressão das horas extras prestadas pelos empregados, durante pelo menos um ano, a indenização prevista na Súmula 291 do E.TST será indevida, desde que haja manutenção do emprego por um ano dos respectivos empregados, contando da data da referida supressão.

III – Ao empregado que rescindir o contrato por sua iniciativa e nas rescisões por justa causa, não será aplicável a indenização ou a manutenção de emprego previstos no inciso anterior.

IV – Quando houver dissolução de contrato de prestação de serviços entre a empresa empregadora e a cliente – tomadora dos serviços de vigilância e segurança, torna-se indevida a manutenção do emprego, sendo indenizado de forma proporcional o período remanescente, se houver.

V – O intervalo para descanso e refeição na jornada 12x36, será de 60 minutos, com pagamento das horas. Na hipótese de inexistir gozo do mesmo, será obrigatório o pagamento de uma hora extra com adicional previsto no presente instrumento normativo.

VI – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, sem prejuízo do pagamento das horas estabelecido no inciso V desta Cláusula.

Parágrafo primeiro – Aplica-se para a referida jornada a não compensação de trabalho e muito menos que os trabalhadores se tornem devedores de horas a trabalhar.

Parágrafo segundo – Esta jornada fica expressamente excluída da limitação mensal exposta no caput da cláusula “Jornada de Trabalho” do presente Instrumento Normativo.



CLÁUSULA 15 – JORNADAS ESPECIAIS PARA EVENTOS.

Serão admitidas jornadas especiais para eventos, mediante acordo coletivo obrigatório com o Sindicato da respectiva Base Territorial, ficando a sua aplicação restrita ao trabalho em eventos de curta duração (congressos, seminários, shows, eventos esportivos, exposições, espetáculos e feiras não permanentes etc.).

Parágrafo primeiro – As empresas ficam obrigadas a comunicarem, por escrito, o sindicato profissional da respectiva base, acerca do evento e sua duração, até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de sua realização.

Parágrafo segundo – As empresas são obrigadas a contratarem seguro de vida, além de fornecerem vale transporte e alimentação aos vigilantes/seguranças de eventos, nos termos previstos neste Instrumento Coletivo.

CLÁUSULA 46 – ALTERAÇÕES NAS EMPRESAS.

Nas hipóteses de fusão, cisão ou incorporação de empresas, que enseje novas composições societárias, ficam estas obrigadas a manter isonomia de tratamento aos empregados, preservando as cláusulas sociais e econômicas mais vantajosas já existentes, incorporando-as aos contratos de trabalho.

CLÁUSULA 56 - INIBIÇÃO AO DESVIO FUNCIONAL.
As partes convencentes se obrigam a envidar esforços, em busca da adoção de meios que impeçam e/ou dificultem a prática do "desvio de função" ou qualquer tipo de contratação inadequada nas atividades de vigilância e segurança privada.
Parágrafo primeiro - Fica expressamente proibida a contratação de profissionais alheios à vigilância e segurança privada, com funções como porteiro, fiscal, vigia, e outras, para o exercício das suas funções específicas, que devem ser desempenhadas, sempre, por profissionais enquadrados na legislação existente, e segundo funções constantes da Convenção Coletiva.
Parágrafo segundo - Considera-se também fraudulenta a denominação de funções na atividade de vigilância e segurança privada, alheias às que estão expressamente previstas nas normas coletivas da categoria.
Parágrafo terceiro - No caso de contratação irregular, na forma preconizada no parágrafo anterior, a Empresa, além das sanções trabalhistas e administrativas pertinentes, incorrerá em multa de 50% do piso salarial da categoria, por empregado e por mês de trabalho, cujo beneficiário será o próprio Empregado prejudicado.

Os trechos acima são os mais relacionados com o assunto estudado nessa orientação. Por ser um Estado que juridicamente sempre é dividido em regiões, conforme a sua semelhança e peculiaridade, pode haver acordos coletivos que demandem somente empresas de algumas regiões, ou ainda somente algumas empresas.

6 Referencias

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#art1
- <http://trabalho.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>
- [http://trabalho.gov.br/data/files/8A7C816A4295EFD014306848E46150A/NR-16%20\(atualizada%202013\)%20Vigilantes.pdf](http://trabalho.gov.br/data/files/8A7C816A4295EFD014306848E46150A/NR-16%20(atualizada%202013)%20Vigilantes.pdf)
- <http://www.tst.jus.br/home>
- <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearchInSession.do?action=search&basename=acordao&index=20>
- <http://trabalho.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135685CC74E1DCE/Portaria%201510%202009%20consolidada.pdf>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm
- http://www.oitbrasil.org.br/search/apachesolr_search/conserva%C3%A7%C3%A3o%20e%20limpeza?page=2
- <http://www.cebrasse.org.br/sobre-a-cebrasse/associados/>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- http://trabalho.gov.br/data/files/8A7C816A2E2A24F3012E6DD66E2F0092/p_20110225_373%20doc.pdf
- <http://seevissp.org.br/midias/normas/42bb0750b736cb5dae783c22ec73dd92.pdf>
- <http://www.apvssesp.org/wp-content/uploads/2013/12/CCT-2014-2015.pdf>
- <http://www.siemaco.com.br/convencoes>
- <http://www.seac-sp.com.br/index.php/2013-06-10-20-06-35/convencoes-coletivas>

7 Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado/ Ticket
LFA	27/06/2014	1.00	Estudo do Ponto Eletrônico para o Segmento de Serviços - SP	TPXT89