

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO**

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Unidade Especial de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário

NOTA TÉCNICA N° P033

**EXCEPCIONALIDADES
ADMISSÍVEIS AO
INTERVALO DE ONZE
HORAS ENTRE
JORNADAS DE
TRABALHO**

Trata-se de solicitação de consolidação dos pareceres e notas técnicas emitidas por esta Unidade Especial acerca da excepcionalidade admissível ao intervalo de onze horas entre jornadas de trabalho.

Inicialmente devemos transcrever o art. 8º da Lei 9719/98:

Art. 8º - Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, o artigo acima transcrito estende ao trabalhador portuário avulso o direito assegurado tanto em sede constitucional quanto celetária de desfrutar de um período de repouso interjornadas de onze horas consecutivas.

Dispõe igualmente sobre a possibilidade dos acordos/convenções coletivas de trabalho estabelecerem exceções a esta regra.

O problema surge justamente em estabelecer quais situações poderiam vir a caracterizar a excepcionalidade ressalvada no referido artigo, uma vez que o desrespeito ao sistema de rodízio ao trabalho e ao intervalo mínimo para repouso entre jornadas têm servido para a escalção em turnos sucessivos de alguns obreiros, gerando toda a sorte de distorções.

As situações excepcionais convencionadas vem beneficiando somente uma parcela ínfima de trabalhadores, o que demonstra serem regras injustas, inidôneas, e que provocam uma distorção nos ganhos efetivos dos trabalhadores, pois nem todos tem direito a esta "dobra". Logo, trata-se de instituto que visa manter os privilégios de alguns sobre a grande massa de trabalhadores. Situação muito combatida pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Mas reconhecemos que existam algumas situações que poderiam perfeitamente serem consideradas como excepcionais. Assim, por uma questão de JUSTIÇA, buscaremos uma condição que possa atender estas situações, e de igual forma, possibilite a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades de trabalho. Entendemos que ao fazer-se uma distinção básica entre "*dobra de jornada*" e "*prorrogação de jornada*", poderemos encontrar uma alternativa legal e justa para a questão em análise.

Como dobra de jornada consideramos a situação em que o mesmo trabalhador é escalado para períodos sucessivos de trabalho, sem respeitar o intervalo mínimo de onze horas entre as jornadas de trabalho.

Lembramos que este intervalo existe para que o trabalhador possa descansar, alimentar-se, conviver com sua família, etc. E, no caso do trabalho portuário tem ainda mais um justificativa de vital importância para o sistema portuário, qual seja: a possibilidade de que outros trabalhadores, integrantes do sistema, tenham acesso as oportunidades de trabalho existentes. Atendendo desta forma o que preceitua o art. 4º da Lei 9719/98, a seguir transcrito:

Art. 4º - É assegurado ao trabalhador portuário avulso cadastrado no órgão gestor de mão de obra o direito de concorrer à escala diária complementando a equipe de trabalho do quadro dos registrados.

Logo, a observância do intervalo previsto no art. 8º, além de prevenir a fadiga do trabalhador, tem por fito oportunizar o trabalho a todos trabalhadores portuários, mesmo que cadastrados, pois estes são escalados supletivamente, ou seja, concorrem para complementar as equipes de trabalho. Assim, quando todos os trabalhadores registrados presentes a escala já estiverem engajados, e ainda existirem oportunidades de trabalho a serem preenchidas, os trabalhadores portuários cadastrados deverão ser chamados, complementando os ternos. Diversamente do que se verifica até o momento, visto que a divisão das oportunidades de trabalho ocorre somente entre os registrados.

A prorrogação de jornada, a exemplo do que ocorre com os trabalhadores regidos pela CLT, é o acréscimo de horas, no máximo duas, à jornada normal de trabalho.

Assim, entendemos que também para os trabalhadores portuários é possível a aplicação da prorrogação de jornada, cabendo as convenções coletivas de trabalho regularem as condições de sua aplicabilidade. Exemplifico: a situação em que o carregamento do navio está para findar, não sendo necessário a utilização de uma nova equipe de trabalhadores para a totalidade do turno seguinte, assim estaria plenamente justificado o acréscimo extraordinário de até duas horas na jornada normal de trabalho dos portuários ali presentes. Esta situação não acarretaria prejuízo para nenhum trabalhador, aja visto que, caso houvesse nova escalação, estes trabalhadores remunerados da forma convencional teriam seu ganho diminuído, pois sobrariam poucas cargas a serem movimentadas, e não poderiam se engajar no turno seguinte, em face da observância do intervalo de onze horas. Por outro lado, os trabalhadores que tivessem sua jornada prorrogada, teriam um ganho adicional, e o Operador Portuário teria findado o navio em menor espaço de tempo, o que sem sombra de dúvida representa um ganho.

Por outro lado, entendemos que qualquer condição estabelecida na convenção/acordo coletivo de trabalho acerca da não observância do intervalo de onze horas entre jornadas de trabalho, para ter-se como válida, primeiramente dever-se-ia efetuar a chamada em processo de escalação rodiziária, observando-se a ordem, registrado e cadastrado, e, caso, ainda assim fossem necessários mais trabalhadores para completarem as equipes de trabalho, então, estaria plenamente justificada a "dobra" de serviço.

Esta situação estaria sendo avaliada a cada período, e caberá ao Conselho de Supervisão do OGMO rever o quantitativo de seus quadros, promovendo a transposição de trabalhadores cadastrados para o registro, com a consequente abertura de vagas no cadastro, adequando desta forma o seu quadro de trabalhadores portuários a demanda existente.

Pelo acima exposto, CONCLUÍMOS que independentemente do que for estabelecido em convenção/acordo coletivo de trabalho como condição excepcional, somente poderá o mesmo trabalhador ser escalado para o turno subsequente ao último trabalhado, quando já tiver sido oportunizada a todos os demais trabalhadores a possibilidade de engajar-se na faina.

É o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 31 de maio de 2002.

João Antônio Monson Moreira
Auditor Fiscal do Trabalho
CIF 02913-0

De acordo

José Luiz Linhares
Coordenador



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO**

**Secretaria de Inspeção do Trabalho
Unidade Especial de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário**

GRUPO ESPECIAL PARA FISCALIZAÇÃO MÓVEL DO TRABALHO PORTUÁRIO

**CONSIDERAÇÕES SOBRE AS REGRAS DE ESCALAÇÃO PROPOSTAS
PELO OGMO E SINDICATOS LABORAIS PORTUÁRIOS**

Inicialmente, é importante frisar que os regramentos de escalação pactuados devem observar as disposições da legislação pertinente, em especial as constantes da Lei 9.719/98.

Assim, nenhuma regra de escalação poderá afrontar a legislação inovadora em vigor, enfatizados os seguintes aspectos:

- a obrigação de proceder a escalação é do OGMO, devendo tal atividade ser exercida tão somente por aquela entidade, sem interferência. Pode ser admitida, apenas, a fiscalização dos sindicatos laborais no que concerne à observância das regras de escalação em vigor e ajustadas aos preceitos legais;
- as escalas de trabalho não poderão incorrer em preterições, assim entendidos quaisquer regramentos que privilegiem a escalação de um trabalhador registrado e habilitado ao engajamento por critérios outros que não o da capacitação e habilitação à determinada atividade ou função;

- o trabalhador cadastrado tem assegurado o direito de concorrer às escalas diárias de trabalho, complementando a equipe de trabalho do quadro dos registrados;
- ressalvadas as situações excepcionais passíveis de clara e objetiva comprovação, devidamente acordadas ou convencionadas, as regras de escalação pactuadas deverão observar, em relação a um mesmo trabalhador, a obrigatoriedade de concessão do intervalo mínimo inter-jornada de 11 horas;
- as escalas de trabalho deverão ser elaboradas por jornada de trabalho, e não por operação, já que a Lei n.º 9.719/98 estabelece a obrigação da realização de escalações diárias, além do quê, a escalação para diversas jornadas poderá ensejar a ocorrência de preterição e não concessão do intervalo de 11 horas, dentre outras irregularidades;
- somente fará jus à remuneração o trabalhador avulso que, constante da escala diária, estiver em efetivo serviço.

Paranaguá, 24 de novembro de 2011



Renato B. Futuro
AFT CIF 971-7