

Usuário Raquel Bacharel(a) Nova Iguaçu, RJ	Discussão Srs. Gostaria de alguns esclarecimentos. Um vigilante laborava na escala 12x36.Nunca teve CTS assinada. Foi demitido sem justa causa. Trabalhou para a empresa 1 ano e 1 mês, nunca gozou férias, nem décimo terceiro. Gostaria de saber quais as verbas rescisórias que são devidas a esse trabalhador. Gostaria de saber como fica a questão do FGTS e seguro desemprego já que não tinha carteira assinada. Como fica a questão dos domingos e feriados trabalhados na escala 12x36, o trabalhador recebe em dobro?Como devo proceder para calcular numa reclamatória esses domingos e feriados. E finalmente, vigilante tem adicional de periculosidade? Muito grata pelos esclarecimentos	Postada em 15/8/2002
Usuário Rogério Antônio Vasconcellos Gomez Advogado(a) São Paulo, SP	Respostas (2) Cara colega: A chamada escala 12x36, apesar de algumas críticas, tem sido aceita por alguns Tribunais, sendo muito utilizada nas atividades de vigilantes e hospitalar. Geralmente são previstas em Norma Coletiva de Trabalho. Se o empregado não obteve o registro na CTPS, entendo que você deva requerer o reconhecimento do vínculo empregatício, com o pagamento das seguintes verbas: 1) Férias Vencidas + 1/3 2) 2/12 avos de Férias Proporcionais (levando-se em conta o período do aviso prévio) 3) Aviso Prévio Indenizado, 4) 13º sal. correspondente à 14/12 avos, 5) Saldo de Salário (os dias trabalhados no mês) 6) FGTS (deve requerer que a empresa deposite os valores do FGTS, acrescido da multa de 40% ou indenize a importância diretamente ao trabalhador), 7) Deve requerer que a empresa entregue o TRCT com o código 01, para ser utilizado no saque do FGTS, caso seja necessário, 8) Deve requerer que a empresa forneça os documentos pertencentes ao benefício do Seguro Desemprego ou indenize os valores correspondentes diretamente ao Reclamante se, por sua culpa, o Reclamante perder o prazo para a solicitação do benefício. Quanto aos domingos e feriados entendo não serem devidos, já que o empregado terá folga compensatória. Por fim a periculosidade apenas será devida, se o trabalhador estiver prestando serviços exposto a risco de inflamáveis ou explosivos. um abraço.	Postada em 20/9/2002
Guilherme Alves de Mello Franco Advogado(a) Juiz de Fora, MG	A ausência da anotação da carteira de trabalho não desqualifica o tratado de emprego mantido entre as partes. Tal anotação, se não espontânea, deve ser requerida em JHuízo.A jornada de trabalho 12 X 36 somente tem validade se prevista em Tratado Plural (Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho).Em caso contrário, as horas excedentes da oitava serão tidas como em regime de sobrejornada e remuneradas com o acréscimo constitucional ou coletivo. Outrossim, alguns Tribunais, como o da 3. Região (Minas Gerais) entendem, com elevado acerto - em nossa opinião - que os feriados civis e religiosos laborados devem ser pagos em dobro, uma vez que os hiatos interjornada, neste caso, alcançam, apenas e tão	27/9/2002

somente, ao repouso semanal remunerado. Os feriados trabalhados devem, portanto, ser cobrados em uma Ação Reclamatória de Direitos, em epígrafe própria, onde se discriminará quantos feriados tiveram carga de trabalho pelo obreiro e seu valor total. Com relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, deverá o mesmo ser cobrado na razão de 8% (oito por cento) calculado sobre os salários pagos mês-a-mês e acrescido da multa constitucional de quarenta por cento. Deverá a empresa tradicional o Termo de Rescisão de Contrato Individual do Trabalho sob a égide do código de saque 01 e fornecer as guias para integração ao Seguro-Desemprego, sob pena de arcar com indenização substitutiva pertinente. Com relação às verbas de rescisão, o obreiro faz jus ao aviso-prévio, à gratificação de natal, às férias vencidas e proporcionais, com o abono do terço previsto na Lex Legum, aos feriados laborados, às horas extraordinárias, caso a jornada não seja legal, ao saldo de salários, ao fundo de garantia do tempo de serviço e seu acréscimo constitucional, ao seguro-desemprego (guias ou indenização substitutiva) e a outras benesses previstas em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo.