

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 039

15/05/2008

Sumário:

- PUNIÇÕES DISCIPLINARES
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA MAIO/2008
- NR 6 - EPI - ÓCULOS DE SEGURANÇA REFERÊNCIA OPP - SUSPENSÃO
- NR 6 - EPI - ÓCULOS DE SEGURANÇA REFERÊNCIA JAGUAR - SUSPENSÃO
- NR 6 - EPI - CAPACETE DE SEGURANÇA NOVEL III CÓD. 101031 - SUSPENSÃO
- NR 6 - EPI - ÓCULOS DE SEGURANÇA REFERÊNCIA SKYPER - SUSPENSÃO



PUNIÇÕES DISCIPLINARES

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho são os provocados por Justa Causa. Sempre que um empregado é punido disciplinarmente, a empresa deve estar preparada para defender-se perante a Justiça do Trabalho contra uma reclamação que visa cancelar a pena aplicada.

Por isso, se recomenda que, antes de aplicar qualquer penalidade, a empresa faça uma rápida sindicância tomando por escrito a informação dos empregados envolvidos e das testemunhas.

Na prática, as punições disciplinares levam até a justa causa, pois é forma de comprovar à Justiça do Trabalho da ação mal-intencionada do empregado. Por outro lado, é errado pensar que são necessárias as punições disciplinares para haver a dispensa por justa causa, pois isso tudo dependeria da gravidade cometida pelo empregado.

Exemplo:

Se o empregado comete um homicídio dentro da empresa, não há de se esperar que o empregado seja primeiro advertido ou então suspenso no trabalho, para não cometer novamente o feito. Ao contrário, se o empregado comete um atraso injustificado, a penalidade está sendo muito severa caso venha a ser despedido por justa causa, e nesse caso, uma punição branda é o mais sugerido a fim de não cometer novamente o mesmo ato.

O art. 474 da CLT, limita a suspensão disciplinar em até 30 dias, ficando por conta da empresa, efetuar a ponderação deste limite em relação a gravidade do problema. Caso a punição disciplinar seja excessivamente rigorosa ou passar de 30 dias, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa (rescisão indireta), recebendo todos os direitos, como se houvesse uma rescisão sem justa causa por iniciativa da empresa.

Advertência e Suspensão - Equivalência de pesos

Outro erro é a idéia que se tem sobre a aplicação hierárquica de advertência e suspensão. Para efeito jurídico, tanto a advertência como suspensão disciplinar, têm a mesma equivalência em termos de pesos. Tanto faz aplicar a suspensão e posteriormente a advertência, ou situação inversa, a Justiça do Trabalho não pode interferir para dosar a penalidade, porém, somente de cancelá-la se injusta.

Analisando por outro ângulo (econômico/financeiro), a advertência se torna uma punição branda, e a suspensão, mais severa, porque a primeira não subtrai a remuneração do empregado (horas + DSR), e o segundo, subtrai.

As punições devem ser escritas

A advertência ou suspensão, de preferência, deve ser por escrito, porque para se provar que "em ovo, não se encontram penas", vai precisar de testemunhas, o que para muitos, é uma situação bastante incômoda.

Via de regra, o documento deve conter uma sucinta exposição dos fatos, de modo que o empregado saiba porque está sendo punido e posteriormente possa corrigir o seu ato cometido.

Temos sugerido a várias empresas, não utilizar formulários adquiridos no comércio (padronizado), porque vêm, normalmente, com textos inadequados e apresentam títulos em negritos (ADVERTÊNCIA / SUSPENSÃO), que inibem os empregados, antes mesmo de sua leitura do documento, bem como de tomar ciência.

Os documentos devem ser elaborados através do próprio papel timbrado da empresa, de livre texto, e com o objetivo educativo e ao mesmo tempo punitivo. Quando possível, elogie os aspectos positivos e compare com o aspecto negativo que tenha cometido. O resultado, é sem dúvida, mais eficiente.

Quando o empregado não assina

É sempre recomendável passar uma punição disciplinar diante de duas testemunhas. Assim, se o empregado se recusar a assinar o documento, as testemunhas assinam no verso, certificando que a empresa informou do ato punitivo e que o empregado, por qualquer motivo, negou tomar ciência.

Desde que a pessoa incumbida de passar a penalidade ao empregado, tenha agido de maneira educada e com respeito, não caracteriza falta grave, se o empregado recusar-se a assinar o presente documento. Por outro lado, caso o empregado venha proferir ameaças ou ofensas, ou portar-se de maneira inconveniente ao ser advertido, então cabe a dispensa por justa causa, por mau procedimento, e ainda, as duas testemunhas serão úteis neste momento.

Imediatidade das punições

"Quem cala, consente" ou "Quem não castiga, logo perdoa", é a forma mais objetiva para traduzir a imediatidade.

Via de regra, as punições devem ser aplicadas enquanto o assunto ainda está "quente", porque depois que "esfria", não mais tem efeito punitivo, pois caracteriza-se o perdão tácito.

Se o empregado ausenta-se no trabalho, sem justificar-se, mesmo que não seja por um delongado período, cabe a empresa preparar uma comunicação (carta registrada ou fonograma, com cópia confirmatória), cujo o modelo poderá ser assim:

(papel timbrado da empresa)

São Paulo, ___/___/___.

Prezado

Sr. José da Silva
CTPS nº 000000 - série 000

Ref.: "Ausência injustificada no trabalho"

Servimo-nos da presente para convida-lo a comparecer em nossa empresa, no prazo de horas, a fim de justificar a sua ausência no trabalho desde o dia ___/___/___.

Outrossim, esclarecemos que, não havendo o pronto atendimento deste aviso, tomaremos medidas mais severas.

Certos de podermos contar com a sua valiosa colaboração, ficaremos no aguardo.

Atenciosamente,

No regulamento interno da empresa, recomenda-se disciplinar o prazo, bem como os meios possíveis para justificação na empresa.



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA MAIO/2008

A Portaria nº 150, de 13/05/08, DOU de 14/05/08, do Ministério da Previdência Social, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-doença, etc.), no mês de maio de 2008. A respectiva tabela já está disponibilizada no site <http://www.previdencia.gov.br>.

O Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.

Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e no art. 31 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de maio de 2008, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000955 - Taxa Referencial - TR do mês de abril de 2008;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,004258 - Taxa Referencial -TR do mês de abril de 2008 mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000955 - Taxa ReferencialTR do mês de abril de 2008; e

IV - dos salários-de-contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,006400.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das

parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de maio, será efetuada mediante a aplicação do índice de 1,006400.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 1999, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <http://www.previdencia.gov.br>, página "Legislação".

Art. 5º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO



NR 6 - EPI ÓCULOS DE SEGURANÇA REFERÊNCIA OPP - SUSPENSÃO

A Portaria nº 51, de 09/05/08, DOU de 14/05/08, da Secretária de Inspeção do Trabalho, suspendeu a comercialização e utilização do do Óculos de Segurança referência OPP (Certificado de Aprovação nº 13.309). Na íntegra:

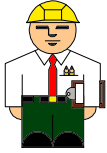
A Secretária de Inspeção do Trabalho e a Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e com base nos itens 6.12.2.1 da Norma Regulamentadora nº 06 - Equipamento de Proteção Individual, resolvem:

Art. 1º - Suspender a comercialização e utilização do do Óculos de Segurança referência OPP, portador do Certificado de Aprovação nº 13.309, concedido à empresa NOXER MÁQUINAS E FERRAMENTAS LTDA., CNPJ nº 02.271.123/0001-92, estabelecida à Rua Fábria, 1030, 1060, 1076, São Paulo - SP, devido à ausência de resposta à notificação de regularização de dados cadastrais, publicada no D. O. U. de 16/08/06 (edital de convocação nº . 2, de 08/08/06).

Art. 2º - Fica a empresa NOXER MÁQUINAS E FERRAMENTAS LTDA. CNPJ nº 02.271.123/0001-92, intimada para, querendo, apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA / Secretária de Inspeção do Trabalho
JÚNIA MARIA DE ALMEIDA BARRETO / Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho



NR 6 - EPI ÓCULOS DE SEGURANÇA REFERÊNCIA JAGUAR - SUSPENSÃO

A Portaria nº 52, de 09/05/08, DOU de 14/05/08, da Secretária de Inspeção do Trabalho, suspendeu a comercialização e utilização do Óculos de Segurança referência JAGUAR (Certificado de Aprovação nº 10.346, lote 1105). Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho e a Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e com base nos itens 6.12.2.1 da Norma Regulamentadora nº 06 - Equipamento de Proteção Individual, resolvem:

Art. 1º - Suspender a comercialização e utilização do Óculos de Segurança referência JAGUAR, portador do Certificado de Aprovação nº 10.346, lote 1105, concedido à empresa KALIPSO EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO LTDA., CNPJ nº 00.204.589/0001-40, estabelecida à Rua Armando Coelho Silva, 145, Parque Peruche, São Paulo - SP, devido à reprovação do mesmo em teste laboratorial realizado pela Fundacentro, em 26/12/2006, segundo o relatório de ensaio 212/2006-A.

Art. 2º - Fica a empresa KALIPSO EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO LTDA CNPJ nº 00.204.589/0001-40, intimada para, querendo, apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA / Secretária de Inspeção do Trabalho
JÚNIA MARIA DE ALMEIDA BARRETO / Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho



NR 6 - EPI CAPACETE DE SEGURANÇA NOVEL III CÓD. 101031 - SUSPENSÃO

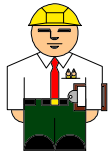
A Portaria nº 53, de 09/05/08, DOU de 14/05/08, da Secretária de Inspeção do Trabalho, suspendeu a comercialização e utilização do lote 11/2004 do Capacete de Segurança, referência Capacete Novel III Cód. 101031 (Certificado de Aprovação nº 8.562). Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho e a Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e com base nos itens 6.12.2.1 da Norma Regulamentadora nº 06 - Equipamento de Proteção Individual, resolvem:

Art. 1º - Suspender a comercialização e utilização do lote 11/2004 do Capacete de Segurança, referência Capacete Novel III Cód. 101031, portador do Certificado de Aprovação nº 8.562, concedido à empresa PLÁSTICOS NOVEL DO PARANÁ S/A., CNPJ nº 80.319.064/0001-99, estabelecida à Rua Luiz Carlos Zani, 2949 - Pq. Industrial III, Ibipora-PR, devido à reprovação do mesmo em teste laboratorial realizado pela Fundacentro, em 03/04/2007, segundo o relatório de ensaio 111/2007-B.

Art. 2º - Fica a empresa PLÁSTICOS NOVEL DO PARANÁ S/A CNPJ nº 80.319.064/0001-99, intimada para, querendo, apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.



NR 6 - EPI ÓCULOS DE SEGURANÇA REFERÊNCIA SKYPER - SUSPENSÃO

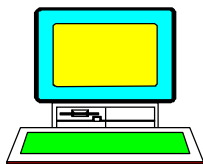
A Portaria nº 54, de 09/05/08, DOU de 14/05/08, da Secretária de Inspeção do Trabalho, suspendeu a comercialização e utilização do Óculos de Segurança referência SKYPER (Certificado de Aprovação nº 10.630, lote AD03 (visor cinza). Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho e a Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e com base nos itens 6.12.2.1 da Norma Regulamentadora nº 06 - Equipamento de Proteção Individual, resolvem:

Art. 1º - Suspender a comercialização e utilização do Óculos de Segurança referência SKYPER, portador do Certificado de Aprovação nº 10.630, lote AD03 (visor cinza), concedido à empresa BALASKA EQUIPE INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ nº 65.555.146/0001-49, estabelecida à Rua Canindé, 558, São Paulo - SP, devido à reprovação do mesmo em teste laboratorial realizado pela Fundacentro, em 05/10/2006, segundo o relatório de ensaio 277/2006-O.

Art. 2º - Fica a empresa BALASKA EQUIPE INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA CNPJ nº 65.555.146/0001-49, intimada para, querendo, apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.



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"