

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site 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: sato consultoria - www.sato.adm.br"

TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - GENERALIDADES

Como regra geral, a semana normal de trabalho é de segunda a sábado, havendo um descanso físico e mental, de 24 horas consecutivas, no domingo. É estendido o descanso, nos dias feriados nacionais e religiosos, nos seguintes dias, conforme legislação própria:

Lei nº 662/49: 1º de janeiro, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

Lei nº 1.266/50: 21 de abril e dia de eleições gerais em todo o País.

Decreto "E" nº 1.914/67 (Estadual): Corpus Christi, festas móveis, 20 de janeiro (São Sebastião) e 2 de novembro (Finados).

Além destes, deve-se observar os feriados municipais e os feriados de tradição local (decretos municipais).

Com exceção das hipóteses enumeradas a seguir, os arts. 67 e 70 da CLT, e art. 6º do Decreto nº 27.048/49, proíbem o trabalho aos domingos e feriados.

a) Exigências técnicas da empresa:

Constituem exigências técnicas, aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares as atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços.

b) Permissão prévia:

O trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente do trabalho.

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 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 poderá exceder de 60 dias.

c) Necessidade imperiosa de serviço ou Conveniência pública:

A necessidade imperiosa ou Conveniência pública é sempre fundada em motivos econômicos, produtivos e/ou financeiros.

d) Atividades essenciais:

É concedida em caráter permanente a permissão para o trabalho nos dias de repouso, as empresas com as seguintes atividades essenciais:

INDÚSTRIA:

- Laticínios (excluídos os serviços de escritório);
- Frio industrial, fabricação e distribuição de gelo (excluídos os

- serviços de escritório);
- Purificação e distribuição de água (usinas e filtros) (excluídos os / serviços de escritório);
- Produção e distribuição de energia elétrica (excluídos os serviços de escritório);
- Produção e distribuição de gás (excluídos os serviços de escritório);
- Serviços de esgotos (excluídos os serviços de escritório);
- Confeção de coroas de flores naturais;
- Pastelaria, confeitaria e panificação em geral;
- Indústria do malte (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria do cobre eletrolítico, de ferro (metalurgia) e do vidro (excluídos os serviços de escritório);
- Turmas de emergência nas empresas industriais, instaladoras e conservadoras de elevadores e cabos aéreos;
- Trabalhos em curtumes (excluídos os serviços de escritório);
- Alimentação de animais destinados à realização de pesquisas para preparo de soro e outros produtos farmacêuticos;
- Siderurgia, fundição, forjaria, usinagem (fornos acesos permanentemente) (excluídos os serviços de escritório);
- Lubrificação e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência);
- Indústria moageira (excluídos os serviços de escritório);
- Usinas de açúcar e de álcool (com exclusão de oficinas mecânicas, almoxarifados e escritórios);
- Indústria do papel de imprensa (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria de vidro (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria de cerâmica em geral (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria de produção de zarcão (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria da produção de carvão (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria de cimento (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria de acumuladores elétricos, unicamente nos setores referentes a carga e descarga de baterias; moinho e cabina elétrica, excluídos todos os demais serviços;
- Indústria do chá (excluídos os serviços de escritório);
- Indústria Têxtil (excluído os serviços de escritório).

COMÉRCIO:

- Varejistas de peixe;
- Varejistas de carne fresca e caça;
- Venda de pão e biscoitos;
- Varejistas de frutas e verduras;
- Varejistas de aves e ovos;
- Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário);
- Flores e coroas;
- Barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados);
- Entrepósitos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina);
- Locadores de bicicletas e similares;

- Comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais.

TRANSPORTES:

- Serviços portuários;
- Navegação (inclusive escritórios unicamente para atender a serviço de navios);
- Trânsito marítimo de passageiros (exceto serviços de escritório);
- Serviço propriamente de transportes (excluídos os transportes de carga urbanos e os escritórios e oficinas, salvo as de emergência);
- Serviço de transportes aéreos (excluídos os departamentos não ligados diretamente ao tráfego aéreo);
- Transporte interestadual (rodoviário), inclusive limpeza e lubrificação dos veículos;
- Transporte de passageiros por elevadores e cabos aéreos.

COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE:

- Empresas de comunicações telegráficas, radiotelegráficas e telefônicas (excluídos os serviços de escritório e oficinas, salvo as de emergência);
- Empresas de radiofusão (excluídos os escritórios);
- Distribuidores e vendedores de jornais e revistas (bancas e ambulantes);
- Anúncios em bondes e outros veículos (turma de emergência).

EDUCAÇÃO E CULTURA:

- Estabelecimentos de ensino (internatos, excluídos os serviços de escritório e magistério);
- Empresas teatrais (excluídos os serviços de escritório);
- Bibliotecas (excluídos os serviços de escritório);
- Museus (excluídos os serviços de escritório);
- Empresas exibidoras cinematográficas (excluídos os serviços de escritório);
- Empresas de orquestras;
- Cultura física (excluídos os serviços de escritório);
- Instituições de culto religioso.

SERVIÇOS FUNERÁRIOS:

- Estabelecimentos e entidades que executem serviços funerários.

AGRICULTURA E PECUÁRIA:

- Limpeza e alimentação de animais em propriedades agropecuárias;
- Execução de serviços especificados nos itens anteriores desta relação.

As hipóteses a, b, c e d, estão sujeitas a observar o seguinte:

- conceder folgas em outro dia da semana (assumem como DSR);
- a cada 7 semanas, a folga deverá recair num domingo;
- não havendo folgas, o adicional é de 100% (salvo acordo coletivo);
- sujeito a escala de revezamento.

ESCALA DE REVEZAMENTO:

- Nos casos de serviços enumerados nas hipóteses anteriores, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito a fiscalização;

- Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafês, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias);
 - Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatorios;
 - Casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago);
 - Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura;
 - Feiras-livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos;
 - Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais;
 - Serviço de propaganda dominical;
- Existem basicamente duas regras da periodicidade da escala de revezamento sendo de 15 dias para mulheres e 30 dias para homens.
Essa diferença é comentada pelo José Serson, em seu Livro Curso de Rotinas Trabalhistas, pág. 173, 31ª Edição:

" A dúvida consiste em se conseguir um sentido lógico para o fato do revezamento ter de ser feito por escala "mensalmente organizada", para os homens, a que se refere o art. 367 e por escala de revezamento quinzenal para as mulheres, cujo trabalho é objeto do art. 386. Não tem qualquer base razoável dizer que a escala deva ser feita para valer apenas por / um mês ou por uma quinzena, já que revezamento, por sua própria natureza, é sistema implantado para vigorar indeterminadamente, para sempre. Pior: como não se encontra motivo para as palavras da lei, articulou - se um entendimento que as palavras da lei não autorizam, qual seja, de que os homens devem descansar uma vez por mês no domingo, e as mulheres uma vez por quinzena. Nenhum dos dois artigos manda que se dê o descanso em domingo após tão curto período; se fosse assim, teria sido outra a redação dos artigos.

A única explicação lógica para o texto legal, é de que o dia de folga / deve "rodar ", isto é, o empregado deve gozar o descanso semanal em dia diferente a cada mês, sendo homem, e a cada quinzena, se do sexo feminino. Aliás, o art. 67 foi regulamentado pela Portaria 509/67, que deve ser estendida ao trabalho das mulheres, porque não é com ele incompatível, conforme regra do art. 372 da CLT; e essa Portaria diz que " os agentes da fiscalização do trabalho, no tocante ao repouso semanal, limitar-se-ão a exigir " que o repouso caia no domingo de 7 em 7 semanas, prescindindo mesmo do rodízio das folgas. "

Fds.: Lei nº 605/49 (art. 8º); Decreto nº 27.048/49 (arts. 6º e 7º e seus / parágrafos); Arts. 67, 68, 70, 385 e 386 da CLT.

RESPONDENDO PERGUNTAS:

A) É vedada a acumulação de empregos ?

Não. O empregado pode manter, simultaneamente, contratos de trabalho com empregadores diferentes, desde que:

- não haja coincidência no horário de trabalho entre uma e outras empresas;
- haja um intervalo mínimo de 11 horas entre o término de uma e o início de outra jornada de trabalho, relativamente a cada uma das empresas;

- nenhum dos contratos de trabalho contenha cláusula de exclusividade , proibindo o empregado de manter vinculação empregatícia com outras empresas;
- as atividades exercidas simultaneamente não sejam concorrentes, o que caracterizaria a hipótese prevista na alínea "c" do art. 482 da CLT: (justa causa - concorrência desleal), com a consequente rescisão de contrato de trabalho por justa causa.

O limite máximo de 7:20 horas de trabalho deverá ser observado em relação a cada empresa, exceção feita aos empregados menores de 18 anos, cujos contratos de trabalho em sua totalidade não poderão exceder a esse / limite fixado.

Fds.: Arts. 58, 66 e 414, da CLT.

B) A quem é devido o Auxílio-Funeral ?

O Auxílio-funeral é devido ao executor do funeral do segurado e consiste na indenização das despesas feitas para esse fim, até o valor fixado pela Previdência Social.

O benefício é pago somente para o beneficiário que percebeu a remuneração até o limite da 1ª faixa, da tabela de desconto do INSS (periódica - mente atualizada).

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br**

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).