

							
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"

DOCUMENTOS TRABALHISTAS A SEREM FIXADOS NO QUADRO

As empresas em geral, devem possuir um quadro, exposto em local bem visível, para fixação de alguns documentos trabalhistas, a serem exibidos aos Agentes Fiscais do Trabalho e Previdência Social, sob pena de sanção em pecúnia (multa).

Os documentos que devem constar no quadro, são as seguintes:

A) QUADRO DE HORÁRIO:

Básicamente existem três modalidades de Quadros de Horário de Trabalho, devendo a cada empresa adotá-las segundo os seguintes critérios:

a) HORÁRIO MISTO:

Quando o horário de trabalho são diferentes, uma das outras, deve-se adotar o Quadro de Horário, conforme convencionado no artigo 74, da CLT, onde é discriminado empregado por empregado;

b) ÚNICO HORÁRIO PARA TODOS OU DEPARTAMENTALMENTE:

Nos trabalhos onde o horário é único, neste caso, pode-se adotar o Quadro de Horário, determinado pela Portaria nº 3.088, de 28/04/80 (tamanho oficial 22 x 33cm) e discriminar apenas o horário de entrada, intervalo, saída e descanso semanal, por seção, departamento ou turma;

c) ELIMINAÇÃO DO QUADRO DE HORÁRIO:

A empresa ainda poderá eliminar o Quadro de Horário, desde que no próprio cartão de ponto, se escreva os seguintes dados no anverso do cabeçalho:

- nome da empresa ou CGCMF;
- endereço da empresa;
- nome e número de registro de empregados;
- local de trabalho e horário a ser cumprido (início e término);
- mês de competência, a que refere-se o cartão.

Obs,: Fds. Portaria nº 3.162/82.

Posteriormente, veio a Portaria nº 3.082/84, que permitiu as empresas eliminarem a marcação do ponto nos horários de intervalo.

Recomenda-se, no entanto, às empresas que mantêm empregados com intervalos remunerados, a marcarem o ponto normalmente nos horários de intervalo.

A título de exemplo, podemos citar o caso dos mecanógrafos ou digitadores, que tem um intervalo remunerado de 10 minutos, após a cada 50 minutos de trabalho.

Neste caso, não havendo a marcação do ponto, nos horários de intervalo a empresa correrá um sério risco de pagar as respectivas horas em dobro, isto é, pagará novamente enquadrando-se como hora-extra.

B) ESCALA DE REVEZAMENTO:

- mensal, para homens (art. 67, § único, da CLT);
- quinzenal, para mulheres (art. 386, da CLT).

Obs.: Pelo menos a cada 7 semanas de trabalho, o empregado, terá obrigatoriamente um descanso semanal no domingo.

Não existe um modelo padrão, o modelo é livre.

C) HORÁRIO DE MENORES:

- Artigo 433, letra "b", da CLT.

" Art. 433 - Os empregadores serão obrigados:

b) a afixar em lugar visível, e com caracteres facilmente legíveis, o quadro do horário e as disposições deste capítulo. "

- Portaria nº 05, de 21/01/44.

" Aprova os modelos para cumprimento do art. 433, do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O ministro de Estado, de acordo com o disposto no art. 913, do Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/43, que aprovou a CLT,

RESOLVE:

Mandar que sejam observados os modelos anexos para o cumprimento do art. 433, do supracitado decreto-lei. "

D) PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR:

Quadro a que refere-se a Proteção do Trabalho do Menor, tratada no Capítulo IV, do Título III, da CLT.

E) CÓPIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO:

- Artigo 614, § 2º, da CLT.

" § 2º - Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 dias da data do depósito previsto neste artigo. "

F) AVISOS RELATIVOS A SEGURANÇA DO TRABALHO:

a) Aviso de perigo com instalação elétrica de alta tensão ou seja 600 / volts (Art. 184, V, da CLT):

" V - tratando-se de tensões superiores a 600 volts, serão adotadas outras medidas, tais como o isolamento, quando necessário, dos locais perigosos e a afixação de cartazes e avisos que chamem a atenção em termos precisos para os perigos a que se expõem os empregados; " ;

b) Assinalamento do depósito de combustível líquido, com proibição de fumar (Art. 196, CLT):

" Art. 196 - Nos estabelecimentos onde haja depósitos de combustíveis líquidos, deverão estar os mesmos situados em locais apropriados, protegidos e assinalados, de modo que os empregados que deles se aproximem o façam com as necessárias precauções, observando-se, entre outras, a proibição de fumar. "

c) Locais onde se guardam inflamáveis ou explosivos, tais como:

- aviso proibindo entrada de estranhos; e,
- fumar ou trazer lâmpada com chama desprotegida (Art. 198, § 1º).

d) Instruções sobre a manipulação de substâncias nocivas, indicando que a penalidade, em caso de inobservância, pode ser desde a advertência até a dispensa (Art. 210, § único, da CLT).

e) Aviso de peso máximo transportável nos elevadores, guindastes e transportadores (art. 197, § 2º, da CLT).

F) O REGISTRO DE SEGURANÇA NAS CALDEIRAS:

- Artigo 194, § 1º, da CLT.:

" § 1º - Toda caldeira deverá possuir " Registro de Segurança ", que será apresentado quando exigido pela autoridade competente em segurança do trabalho "

H) OUTROS:

Além dos que foram mencionados, de cunho legal/trabalhista, é interessante afixar outros documentos, tais como:

- matrícula do INSS e Cartão do CGCMF;
- DECA (Declaração Cadastral);
- Contribuição Sindical (Patronal e Empregados);
- Alvará de funcionamento do Estado;
- Inspeção Prévia de funcionamento; e,
- Regulamento Interno da Empresa (se tiver).

COMMISSIONISTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Matéria que foi passível de diversas polêmicas, quer no campo doutrinário, bem como jurisprudencial é o pagamento do DSR para empregado comissionista.

O DSR é regulado por uma Lei específica, Lei nº 605/49, regulamentada / pelo Decreto nº 27.048/49, que ao dispor sobre a remuneração do DSR, de termina por seu artigo 1º que:

" Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. "

Portanto, todo o empregado tem o direito de ser remunerado pelo DSR, in distintamente.

O art. 6º, da Lei nº 605, ao disciplinar de que forma o repouso será de vido, estabelece:

" Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprido integralmente o seu horário de trabalho. "

Vale dizer que para o gozo do DSR, o empregado deverá ter trabalhado , integralmente, a semana anterior, exceção feita nos casos previstos em lei (§ 1º, do art. 6º), inclusive os previstos no art. 473 e seu § único da CLT.

Para que melhor se vislumbre o enfoque da questão, o eminente ministro do TST, Mozart Victor Russomano, em sua obra " Curso de Direito do Trabalho, assim se manifesta:

" Como a Lei nº 605, não fez nenhuma referência ao critério de cálculo do repouso remunerado dos " comissionistas ", sustentou-se, largamente, com grande apoio dos civilistas, que essa categoria de trabalhadores não tinha direito ao pagamento do salário relativo a domingos e feriados.

O erro era evidente. A regra geral, contida no art. 1º, assim como nos preceitos subsequentes, até o art. 4º, é esta: todo trabalhador tem direito ao repouso remunerado por força de seu contrato de trabalho.

O comissionista é um trabalhador que se vincula à empresa mediante contrato de trabalho e, se assim não for, não terá direito ao repouso remunerado, apenas porque não será parte de um contrato especial e não estará protegido pelas leis trabalhistas.

Houve, portanto, apenas, omissão do legislador quanto à maneira de se calcular o salário relativo ao repouso dos comissionistas. A solução, quando o comissionista não tem controle de horário, produzindo segundo seu próprio critério, pode ser, / em tudo e por tudo, assemelhado ao trabalhador a domicílio.

Então por evidente analogia, dever-se-á aplicar a regra que disciplina o cálculo do repouso remunerado desse trabalhador. Por outras palavras: o pagamento do domingo (ou feriado) corresponderá a 1/6 do valor total das comissões auferidas durante a semana anterior àquela em que recair o dia do descanso."

A matéria, porém pouco a pouco, veio perdendo substância doutrinária . Quando sobreveio a Lei nº 3.207, de 18/07/57, ficou ainda mais evidente a razão de nosso ponto de vista: essa lei indicou o modo pelo qual devemos calcular os dias de repouso a que faz jus o trabalhador em viagem (três dias por mês, até o máximo de 15 dias consecutivos).

Ora, se a lei superveniente, embora não se referindo à remuneração do comissionista, indica como se fará o cálculo dos dias de repouso que lhe devem ser concedidos pelo empregador, é óbvio que, justapondo-se / tal regra ao disposto na Lei nº 605, esse repouso será remunerado.

Hoje, tal pagamento, está claro pela Súmula nº 27, do TST, que adota a posição correta:

" É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista. "

Apenas uma hipótese deve ser indicada, a título de exceção: trata-se da / possibilidade de, através de livre contratação, o trabalhador e a empresa aceitarem a inclusão, no valor das percentagens e comissões, do salário relativo ao repouso em domingos e feriados, mediante estimativa prévia.

Tais cláusulas são admitidas pela Jurisprudência do TST e nos parecem perfeitamente legítima, desde que não parem dúvidas sobre a veracidade do / seu conteúdo e a correspondência entre o valor devido a título de repouso e o aumento da comissão ou porcentagem.

Conforme se verifica pelo teor da Súmula nº 27, do TST, a mesma não fez / qualquer distinção quanto ao fato do empregado comissionista não ter sido taxativamente contemplado pelo art. 1º, da Lei nº 605/49, pois a falta de previsão no referido art. 1º somente se deu por falta do legislador, uma vez que o comissionista é também empregado, não podendo, por conseguinte , receber um tratamento desigual.

Em suma, o empregado comissionista tem direito ao DSR - Descanso Semanal / Remunerado, a razão de 1/6 sobre o total das comissões auferidas durante a semana anterior.

Note-se que é procedimento incorreto, achar a média mensal das comissões , para pagamento de todos os DSR's do mês.

UFIR - PERÍODO DE 30/01/92 ATÉ 06/05/92

30/01/92= 726,92	21/02/92= 871,59	18/03/92= 1043,21	09/04/92= 1225,56
31/01/92= 736,56	24/02/92= 881,04	19/03/92= 1053,50	10/04/92= 1237,91
03/02/92= 749,91	25/02/92= 890,60	20/03/92= 1063,90	13/04/92= 1250,40
04/02/92= 757,87	26/02/92= 902,08	23/03/92= 1074,40	14/04/92= 1263,00
05/02/92= 765,91	27/02/92= 913,70	24/03/92= 1085,00	15/04/92= 1275,74
06/02/92= 774,03	28/02/92= 929,53	25/03/92= 1095,71	20/04/92= 1288,60
07/02/92= 782,43	04/03/92= 945,64	26/03/92= 1106,52	22/04/92= 1301,59
10/02/92= 790,92	05/03/92= 954,97	27/03/92= 1118,19	23/04/92= 1314,72
11/02/92= 799,50	06/03/92= 964,39	30/03/92= 1129,99	24/04/92= 1327,98
12/02/92= 808,18	09/03/92= 973,91	31/03/92= 1141,92	27/04/92= 1341,37
13/02/92= 816,94	10/03/92= 983,52	01/04/92= 1153,96	28/04/92= 1354,89
14/02/92= 825,81	11/03/92= 993,23	02/04/92= 1165,60	29/04/92= 1364,13
17/02/92= 834,77	12/03/92= 1003,03	03/04/92= 1177,35	30/04/92= 1373,43
18/02/92= 843,82	13/03/92= 1012,93	06/04/92= 1189,22	04/05/92= 1382,79
19/02/92= 852,98	16/03/92= 1022,92	07/04/92= 1201,21	05/05/92= 1395,35
20/02/92= 862,23	17/03/92= 1033,01	08/04/92= 1213,32	06/05/92= 1408,03

RESPONDENDO PERGUNTAS:

A) O empregado que trabalha em horário noturno, se transferido para o horário diurno, pode a empresa suprimir o Adicional Noturno ?

Resp.: Entendemos que sim, por tratar-se de período prejudicial ao descanso e convívio do empregado, a qualquer momento, a empresa poderá suprimir tanto o serviço noturno como o próprio Adicional, embora o assunto, é ainda polêmico.

B) O funcionário que trabalha em atividade insalubre, é permitido realizar horas extras ?

Resp.: Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo V, do Título II da CLT (Segurança e Medicina do Trabalho), ou que neles venham a ser incluídos, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e a verificação dos métodos e processos de trabalho quer diretamente, que por intermédio de autoridades sanitárias / federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Fds.: Art. 60, da CLT.

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).