

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 091

13/11/95

REGISTRO DE EMPREGADOS INFORMATIZAÇÃO

A Portaria nº 1.121, de 08/11/95, DOU de 09/11/95, do Ministério do Trabalho, baixou novas instruções para informatização do registro de empregados e demais dados relativos ao contrato de trabalho.

A medida visa simplificar os controles, formalidades e obrigações das empresas, com relação ao contrato de trabalho. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho, usando das atribuições que lhe confere o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, e

Considerando o disposto nos artigos 29, 41 e 74 da CLT, com as alterações da Lei nº 7.855, de 24/10/89;

Considerando a conveniência e necessidade da utilização dos recursos da informática para simplificar os controles, formalidades e obrigações das empresas, relativas ao contrato de trabalho, resolve:

Art. 1º - Para efetuar o registro de empregados, em observância às exigências legais relativas ao contrato de trabalho, as empresas poderão adotar sistema informatizado, que utilize meio magnético ou ótico.

Art. 2º - Os registro de empregados, devidamente atualizados, deverão obedecer a numeração sequencial, por estabelecimento.

Art. 3º - O empregador poderá utilizar controle único e centralizado dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho, à exceção do registro de empregados, do registro de horário de trabalho e do Livro de Inspeção do Trabalho, que deverão permanecer em cada estabelecimento.

§ 1º - A exibição dos documentos passíveis de centralização deverá ser feita no prazo de 2 a 8 dias, segundo determinação do agente da inspeção do trabalho.

§ 2º - O controle único e centralizado dos documentos, referido no caput deste artigo, no que concerne ao registro de empregados, diz respeito apenas ao termo inicial do registro necessário à configuração do vínculo de emprego, aplicando-se às suas continuações o disposto no § anterior.

Art. 4º - O sistema informatizado, previsto nesta Portaria, conterá, no mínimo 6 módulos, assim constituídos:

I - registro de empregados com os seguintes dados:

a) identificação do empregado, com:

- nome completo;
- filiação;
- data e local de nascimento;
- sexo;
- endereço completo;
- número no Cadastro de Pessoa Física - CPF;
- número, data e local de emissão da Carteira de Identidade e
- número, série e data de expedição da Carteira do Trabalho e Previdência Social - CTPS;

b) data de admissão e de desligamento;

c) cargo e função;

d) número de identificação e data de cadastramento no Programa de Integração Social - PIS ou no Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público - PASEP;

e) registro de acidente do trabalho ou doença profissional, quando de sua ocorrência;

f) grau de instrução e habilitação profissional, com especificação do registro no Conselho Regional, quando for o caso;

II - valor da remuneração e sua forma de pagamento, incluindo gratificações, adicionais e demais parcelas salariais decorrentes de lei, acordo ou convenção coletiva;

III - local e jornada de trabalho;

IV - registro dos descansos obrigatórios na jornada diária, semanal e anual;

V - afastamentos legais;

VI - informações sobre segurança e saúde do trabalhador, sobretudo as referentes a:

a) participação na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA;

b) data do último exame médico periódico;

c) treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras.

§ único - No caso de trabalhador de nacionalidade estrangeira, além das informações constantes no inciso I, alínea "a" do presente artigo, deverão constar as relativas ao número e validade da Carteira de Identidade, tipo de Visto, número, série e data de expedição e validade da CTPS.

Art. 5º - O histórico dos registros nos módulos de informações observará as especificações contidas no Anexo I da presente Portaria.

Art. 6º - O empregador que optar pelo sistema informatizado, previsto nesta Portaria, garantirá a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações, se obrigado a:

I - manter registro individual em relação a cada empregado;

II - manter registro original por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso;

III - adotar sistema de duplicação de arquivos e conservá-los em local diferente, como prevenção à ocorrência de sinistros.

IV - assegurar, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista, através de tela, impressão de relatório ou meio magnético, às informações contidas nos módulos.

§ único - O sistema deverá conter rotinas auto-explicativas, para facilitar o acesso e o conhecimento dos dados registrados pela fiscalização trabalhista.

Art. 7º - Para os fins da fiscalização trabalhista, a empresa deverá manter, em cada Centro de Processamento de Dados - CPD), memorial descritivo, especificando:

I - as instalações do CPD;

II - a localização dos estabelecimentos da empresa;

III - a descrição do ambiente computacional, informando:

a) equipamento utilizado;

b) sistema gerenciador de rede;

c) sistema gerenciador de banco de dados;

d) linguagem de programação de hardware e software.

IV - a indicação de autoria do sistema, se próprio ou softwarehouse, com detalhamento suficiente para permitir avaliação da durabilidade, segurança e capacidade do sistema, bem como a especificação das garantias contra sinistro.

§ 1º - A empresa depositará, obrigatoriamente, cópia do memorial descritivo na Delegacia do Trabalho ou órgão autorizado pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º - Os agentes de inspeção do trabalho poderão solicitar, quando necessário, o concurso de especialista em informática para avaliar as condições operacionais e técnicas do sistema.

Art. 8º O sistema deverá possibilitar à fiscalização o acesso a todas informações e dados dos últimos 12 meses, no mínimo, ficando a critério de cada empresa estabelecer o período máximo, de acordo com a capacidade de suas instalações.

§ único - As informações anteriores a 12 meses, quando solicitadas pelo agente de inspeção do trabalho, poderão ser apresentadas via terminal de vídeo ou relatório, impresso ou por meio magnético, no prazo de 2 a 8 dias, a contar da data da solicitação.

Art. 9º - O sistema poderá ser operado em instalações próprias ou de terceiros, caso em que a rede deverá ser acionada por terminais na empresa fiscalizada.

§ 1º - Toda saída via tela deverá permitir a consolidação das informações através de relatório impresso ou meio magnético.

§ 2º - As informações e relatórios, consolidados ou não, deverão conter data e hora do lançamento, atestada a sua veracidade por meio de rubrica e identificação do empregador ou seu representante legal nos documentos impressos.

Art. 10 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 11 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o capítulo II da Portaria MTb nº 3.626, de 13/11/91.

JORNADA DE TRABALHO SISTEMA ALTERNATIVO

A Portaria nº 1.120, de 08/11/95, DOU de 09/11/95, do Ministério do Trabalho, autorizou as empresas adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que formalizados em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, as compensações de dias-pontes, horário móvel, etc, que antes eram tidas como extralegais, agora tornam-se oficialmente reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, desde que previamente acordada em convenção ou acordo coletivo. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho, usando das atribuições que lhe confere o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e

Considerando que se abre a possibilidade de empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle da jornada de trabalho mais simplificado e adequado à realidade do dia-a-dia no local de trabalho, resolve:

Art. 1º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º - O uso da faculdade prevista neste artigo implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho, contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

§ 2º - O empregado será comunicado, antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º - Revogam-se as disposições em contrário.

LICENÇA MATERNIDADE PERÍODO 05/10/88 A 01/09/89

O Parecer nº 326/95, publicada no DOU de 06/11/95, da JRPS - Junta de Recursos da Previdência Social, admitiu que o pagamento da licença maternidade de 120 dias, bem como a sua dedução integral na GRPS é devido desde 05/10/88, data da promulgação da Constituição Federal e não a partir de 01/09/89, data da vigência da Lei nº 7.787, que regularizou a fonte de custeio da Previdência Social. Na íntegra:

Parecer/CJ/nº 326/95

REFERÊNCIA: Processo nº 35338.005811/90 (CRPS nº 285021).

INTERESSADO: HERING S/A Brinquedos e Instrumentos Musicais.

ASSUNTO: NFLD nº 020277/90.

EMENTA. Avocatória - Licença Maternidade - Dedução pelo empregador dos 120 dias, nas guias de recolhimento da seguridade social, antes da criação da fonte de custeio - Admissibilidade. Parecer pela improcedência da avocatória.

Trata-se de Notificação Fiscal de lançamento de débito imposto pelo ex-IAPAS contra a HERING SA Brinquedos e Instrumentos Musicais, por ter deduzido os 120 dias relativos aos salários das licenças maternidade, antes da regularização da fonte de custeio.

02. A Superintendência Regional de Santa Catarina, ao analisar o recurso interposto pela HERING SA, decidiu pela procedência do débito.

03. A autuada interpôs recurso desta decisão perante a Junta de Recursos da Previdência Social, sustentando que o débito apontado pela Superintendência Regional viola a Carta Política de 88.

04. A JRPS, deu provimento ao recurso face a legalidade da dedução do período de licença maternidade na contribuição devida à Seguridade Social.

05. O INSS recorreu ao Conselho de Recursos da Previdência Social, requerendo a reforma da decisão, vez que a dedução integral da licença gestante vai contra o art. 195, § 5º da Constituição Federal, em decorrência da inexistência de fonte de custeio.

06. O CRPS confirmou a decisão de fls. 21/22 prolatada pela JRPS/SC.

07. Daí, a avocatória suscitada pelo Presidente do CRPS, sustentando a ilegalidade do acórdão da 1ª Turma do CRPS.

É o Relatório.

08. A decisão da 1ª Turma do Conselho de Recursos da Previdência Social não merece reparo.

09. A dedução dos 36 dias acrescidos pela Carta Magna à licença gestante, perfazendo um total de 120 dias, pelo inciso XVIII do art. 7º, não fere à Constituição.

10. A arguição de impossibilidade e ilegalidade desta dedução ao invocar o § 5º do artigo 195 da Constituição, que veda a criação ou majoração de qualquer benefício da Seguridade Social sem a fonte de custeio, in verbis:

“ Art. 195 - A Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e das seguintes contribuições sociais:

...

§ 5º - Nenhum benefício ou serviço da Seguridade Social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total. “

Não elide, que a Seguridade Social venha a arcar com os 36 dias acrescidos à licença gestante.

11. O inciso XVIII do art. 7º, constitui uma norma auto-aplicável que possui eficácia plena, pois, esta norma constitucional qualifica-se como estrutura jurídica constituída de suficiente densidade normativa, tornando prescindível qualquer mediação legislativa concretizadora do seu conteúdo.

12. Ademais, o § 5º do artigo 195 da Carta Magna, não veda a aplicabilidade da licença gestante, vez que não está dirigida à própria Constituição, entendimento este, apoiado em inúmeras jurisprudências do Supremo Tribunal Federal, nos seguintes termos:

“ Previdência Social - Benefício previdenciário - Vinculação Constitucional - Auto-Applicabilidade.

- O preceito inserto no art. 201, §§ 5º e 6º, da Constituição Federal é auto-aplicável, porque se qualifica como estrutura jurídica datada de suficiente densidade normativa.

- O disposto no § 5º do art. 195 da Constituição Federal não constitui óbice à sua incidência, vez que é dirigido ao Legislador ordinário, tão somente no que vincula a criação, majoração ou extensão de benefício ou serviço da seguridade social à correspondente fonte de custeio.

- Recurso extraordinário conhecido e provido. (RE. nº 169744-0, 2ª Turma, Relator Ministro Maurício Corrêa, DJ de 08/09/95). “

13. Assim, como o disposto no § 5º do art. 195, não possui incidência sobre o inciso XVIII do art. 7º, vez que trata-se de regra a ser observada pelo legislador ordinário, não há que falar em inaplicabilidade da licença gestante a partir da vigência da Constituição, como também do ônus a ser arcado pela previdência em decorrência da majoração da licença.

14. O entendimento da Previdência de hoje, para não arcar com os 36 dias majorados na licença maternidade no período correspondente a 05/10/88, data da promulgação da Constituição Federal, à 01/09/89, data da vigência da Lei nº 7.787, foi o mesmo utilizado para o não pagamento do salário mínimo aos rurais, que após várias decisões do STF ensejou na Portaria MPAS nº 714, de 09/12/93, com a seguinte redação:

“ Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 159.413-6, datado de 23/09/93, publicado no Diário da Justiça nº 225, de 26/11/93, resolve:

Art. 1º - A partir da competência março de 1994, o INSS pagará aos beneficiários que perceberem importância inferior a um salário mínimo a título de aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-reclusão, pensão por morte e renda mensal vitalícia a diferença entre o valor dos benefícios pagos e o salário mínimo vigente em cada mês de competência no período compreendido entre 06/10/88 e 04/04/91 da seguinte forma:

I - as diferenças devidas aos beneficiários que recebiam acima de meio salário mínimo serão pagas em parcela única; e

II - as diferenças devidas aos beneficiários que recebiam meio salário mínimo serão pagas em até 30 parcelas mensais, à razão de uma para cada competência devida a partir da data da concessão.

§ único - Os beneficiários mencionados no Inciso I serão divididos em 10 grupos, de acordo com a data de início do benefício, cada um dos quais totalizando 10% do montante devido ao referido contingente, efetuando-se o pagamento de um grupo por mês, iniciando pelas datas de início de benefício (DIB) mais antigas. “

10. Logo, não há porque, o não reconhecimento da legalidade na dedução dos 120 dias nas GRPS desse período, pois o argumento e a base legal para sustentar um entendimento contrário e restrito, ou seja, a evocação do § 5º do art. 195 da Constituição Federal, não é mais empecilho, consoante reiterada jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Do exposto, opino pela improcedência da Avocatória, confirmando a decisão da 1ª Turma do CRPS, e em consequência pela ampliação do entendimento do Parecer MPS/CJ/173/93, para admitir que o salário maternidade é devido desde 05/10/88, data da promulgação da Constituição Federal.

É o parecer, s.m.j.

Brasília, 24/10/95.

ANTONIO GLAUCIUS MORAIS
Assessor

JOSÉ BONIFÁCIO BORGES DE ANDRADA
Consultor Jurídico.

CÓDIGO CNAE - UTILIZAÇÃO PELO INSS A PARTIR DE 1996

De acordo com a Ordem de Serviço nº 134, de 02/10/95, DOU de 06/11/95, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, somente a partir de 01/01/96, a Previdência Social passará a adotar o código CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) a fim de padronizar todos os sistemas informatizados em uso pela linha de arrecadação e fiscalização.

Esta Ordem de Serviço, alterou a Ordem de Serviço nº 132, de 15/08/95, DOU de 18/08/95, que determinava o uso do referido código já a partir de 01/09/95.

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

O que 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).

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”