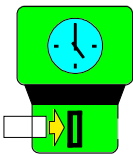


							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 041

23/05/2002



## COMPENSAÇÃO DE HORAS SISTEMA ALTERNATIVO

### SISTEMA ALTERNATIVO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Portaria nº 1.120, de 08/11/95, DOU de 09/11/95, do Ministério do Trabalho, autorizou as empresas a 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 tornaram-se oficialmente reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, desde que previamente acordadas junto ao sindicato profissional.

O empregado deverá ser comunicado, antes de ser 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.

É recomendado mencionar no acordo coletivo, regras claras e objetivas quanto:

- aos funcionários admitidos após as compensações realizadas;
- aos funcionários que compensaram e foram desligados antes de gozarem o descanso nos dias-pontes;
- aos funcionários que faltaram nos dias das compensações;
- aos funcionários que tem dias atestados (abonados) nos dias compensados;
- aos funcionários que farão horas extras nos dias compensados; e
- outros detalhes.

O que é horário móvel ?

Consiste em ter, o empregado, um horário-base de entrada e de saída, podendo, no entanto, chegar ou sair antes ou depois, sendo reposta a diferença no mesmo dia ou em outros. Quando essa reposição é feita no mesmo dia, ou dentro da mesma semana, obedecendo o limite de prorrogação de 2 horas ao dia e semana de 44 horas, então podemos entender como sendo legal. Caso a reposição seja de forma diversa, pelo excesso de horas em certos dias, ou pela acumulação de horas de trabalho em outras semanas, pode-se tornar legal, desde que acordada em convenção ou acordo coletivo.

### BANCO DE HORAS

A Lei 9.601, de 21/01/98, DOU de 22/01/98, que trouxe a nova modalidade de contratação por prazo determinado, alterou o § 2º do artigo 59 da CLT, criando um sistema de compensação de horas extras mais flexível, que poderá ser estabelecido através de negociação coletiva entre as empresas e os seus empregados, podendo abranger todas as modalidades de contratação, inclusive por "prazo indeterminado".

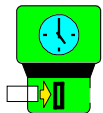
Esse novo sistema de "banco de horas" pode ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, desde que tudo ocorra dentro do período de 12 meses, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a "quitação" das horas excedentes.

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de 12 meses, a soma das jornadas semanais de trabalho

previstas. A cada período de 12 meses, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas". No caso da utilização do "banco de horas" para um contrato com prazo determinado inferior a 12 meses, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do mesmo.

Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50 % da hora normal.

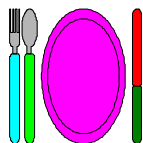


## AUSÊNCIAS ABONADAS NO TRABALHO

São consideradas faltas justificadas (abonadas pela empresa):

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica (art. 473 CLT);
- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento (art. 473 CLT);
- por 5 dias corridos, a contar da data do parto, em caso de nascimento de filho (licença-paternidade - CF/88);
- por 1 dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada (art. 473 CLT);
- até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- o período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar (matriculado em órgão de formação de reserva, por manobra ou exercício; do reservista em exercício de apresentação e no dia do reservista, excluindo-se a inspeção da saúde e juramento à Bandeira) (art. 473 CLT);
- ausências para testemunhar na Justiça do Trabalho (art. 822 CLT);
- ausência para testemunhar no processo cível (art. 419, Código Processo Civil);
- ausência para compor o júri nos processos judiciais (art. 430, CPP);
- ausência por greve declarada lícita, isto é, quando remunerada;
- ausência por licença remunerada;
- atraso por acidente de trânsito (trem, metrô, ônibus, etc.);
- ausência justificada, a critério da administração da empresa;
- paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência da empresa, não tenha havido trabalho;
- a ausência fundamentada na lei sobre acidente do trabalho;
- a ausência por doença do empregado, devidamente comprovada através de atestados médicos (SUS/INSS; SESC/SESI; médico da empresa ou convênio; médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, ou não existindo estes, o médico de sua escolha (particular);
- os eleitores nomeados para compor as mesas receptoras, devidamente comprovadas pela Justiça Eleitoral (a ausência remunerada pela empresa, ocorre no dia seguinte ao da eleição e ao do eventual 2º turno) (Lei nº 8.713/93);
- ausência para comparecer as sessões dos conselhos nacionais da previdência social (Leis 8.212/91, art. 6º, § 11, e 8.213/91, art. 3º, § 6º);
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9.471, de 14/07/97, DOU de 15/07/97);
- ausências do empregado, membro (titular ou suplente) da Comissão de Conciliação Prévia, de representação dos empregados, quando convocado para atuar como conciliador (tempo despendido nessa atividade) (§ 2º do art. 625-B da CLT).

**Enunciado nº 15 do TST:** Atestados médicos. A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.



## PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR PERGUNTAS & RESPOSTAS

## **1. Quem pode participar do PAT ?**

Todas as pessoas jurídicas que tenham trabalhadores por ela contratados.

## **2. A participação da Empresa no PAT é obrigatória ?**

Não. A adesão ao PAT é voluntária. Porém alertamos que caso a empresa conceda benefício alimentação ao trabalhador e não participe do Programa deverá fazer o recolhimento do FGTS e INSS sobre o valor do benefício concedido para o trabalhador.

## **3. O que é uma empresa beneficiária do PAT ?**

É a empresa que concede um benefício alimentação ao trabalhador por ela contratado.

### **3.1 - Como Participar ?**

A adesão ao PAT consistirá na apresentação do formulário oficial adquirido nas agências do ECT, ou através da nossa página eletrônica na INTERNET([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) - O comprovante de registro recibo destacável do próprio formulário deverá ser conservado na contabilidade da empresa.

## **4 - Qual o número mínimo de trabalhadores uma empresa deverá ter para participar do PAT ?**

A empresa poderá participar do PAT com a quantidade mínima de 1 trabalhador contratado.

## **5 - Pode uma empresa conceder mais de um benefício ao trabalhador ?**

Se atendidos os pressupostos do Art. 5º da Portaria Interministerial nº 05 de 30 de novembro de 1999, nada obsta a utilização de uma ou mais modalidades de concessão de auxílio alimentação por parte da empresa inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT

## **6 - Estagiários podem ser incluídos no PAT ?**

De acordo com a Ordem de Serviço INSS/DAF nº 173 de 20 de novembro de 1997, "o Programa de Alimentação pode alcançar, além dos empregados da empresa beneficiária, os trabalhadores avulsos a seu serviço, bem como os contratados por intermédio de empresa de trabalho temporário, cessionária de mão de obra ou subempreiteira. Da mesma forma estende-se ao estagiário ou bolsista previstos na Lei nº 6494, de 07/12/77 os benefícios do Programa". O benefício não pode ser estendido a sócios da empresa.

## **7 - Em caso de férias, licença maternidade e afastamentos superiores a 15 dias, o trabalhador poderá receber o benefício?**

De acordo com a ordem de serviço 173 de 20 de novembro de 1997 do Ministério da Previdência e Assistência Social, item 7.2, "Nos casos de afastamento do trabalho, para o gozo de benefícios (acidentário, doença e maternidade), o recebimento da utilidade / alimentação não descaracteriza a inscrição da empresa no Programa". Subtende-se que o benefício, nesta situação em especial não é obrigatório, porém como o PAT é um programa de saúde, sugerimos a continuidade do benefício sendo que é uma época em que a pessoa mais necessitada de uma alimentação de qualidade.

## **8 - Caso o funcionário seja demitido logo após receber o benefício alimentação, a empresa poderá descontá-lo na rescisão ?**

A empresa tem o direito de efetuar a distribuição antecipada do benefício alimentação, podendo efetuar descontos dessa antecipação por ocasião de rescisão do contrato laboral ou quando do empregado em gozo de férias ou licença.

## **9 - Caso a empresa tenha extraviado o comprovante de participação no PAT, como obter 2ª via ?**

Basta enviar solicitação via fax, e-mail ou correspondência (n.º e end. abaixo) contendo CNPJ e Razão Social da empresa e os anos sobre os quais deseja informação (até 1998 renovação anual a partir de 1999 validade por tempo indeterminado).

## **10 - O PAT deverá ser renovado todo ano ?**

Uma vez efetivada a adesão ao PAT esta será por prazo indeterminado, portanto, não há necessidade de as empresas inscritas ou que venham a se inscrever terem que adotar anualmente qualquer procedimento junto ao Órgão Gestor do Programa de Alimentação.

Lembramos, no entanto, que a empresa deverá informar anualmente no Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS sua participação no Programa.

## **11 - Quais as modalidades adotadas pelo PAT para empresas beneficiárias?**

Segundo a Legislação do PAT, o benefício concedido ao trabalhador não poderá ser dada em espécie (dinheiro). Dentro do Programa temos várias modalidades que poderão ser adotadas pela empresa:

- Serviço Próprio- A empresa prepara a alimentação do seu trabalhador no próprio estabelecimento
- Administração de Cozinha- Uma outra empresa (terceirizada) produz a alimentação dentro do refeitório da sua empresa.
- Alimentação-Convênio- Chamado de Tiquete alimentação. O funcionário o utiliza para comprar os alimentos no supermercado

- Refeição-Convênio- Tiquete refeição, o funcionário poderá usar para almoçar/jantar/lanchar em qualquer restaurante credenciado ao PAT
- Refeições transportadas- Uma outra empresa prepara a alimentação e leva até os funcionários (no caso comum, a marmita)

A empresa poderá também fazer um convênio com um restaurante, para que seus funcionários recebam a alimentação, isso poderá ocorrer desde que as duas sejam cadastradas no PAT. Essa modalidade faz parte de Refeições Transportadas.

**Cesta de Alimentos**

A empresa compra cestas de alimentos de empresas credenciadas ao PAT e fornece aos seus funcionários.

**12. Quais os benefícios para empresa beneficiária cadastrada no PAT ?**

- aumento de produtividade
- maior integração entre trabalhador e empresa
- redução do absenteísmo (atrasos e faltas)
- redução da rotatividade
- isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida
- incentivo fiscal (dedução de até quatro por cento no imposto de renda devido).

**13. O que é uma empresa fornecedora do PAT ?**

É a empresa que prepara e vende a alimentação, cestas de alimentos ou os chamados tíquetes para empresa beneficiária fornecer ao trabalhador.

**13.1. Como participar?**

A empresa que pretende credenciar-se como fornecedora deverá requerer seu registro no PAT mediante o apresentação do formulário próprio oficial e carta de solicitação de registro adquiridos na DRT ou na INTERNT ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)). Sua validade é por tempo indeterminado.

**14. Onde encontrar a legislação que rege o PAT ?**

No site: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), nas Delegacias Regionais do Trabalho - DRT. Para maiores informações fale conosco: Brasília - DF - Fone (0\*\*61) 317 6661 / 224 0770 - Fax - 225 0173 - Esplanada dos Ministérios, Bl. "F" anexo "B" - sala 107 - CEP 70059-900 - E-mail: [pat@mte.gov.br](mailto:pat@mte.gov.br) - <http://www.mte.gov.br/Temas/PAT/Conteudo/duvidas.asp>.

Fonte: Site do Ministério do Trabalho (<http://www.mte.gov.br>).

---

**Para fazer a sua assinatura,  
entre no site [www.sato.adm.br](http://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](http://www.sato.adm.br)"