

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 049

20/06/2003

## Sumário:

- **PPP - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - FORMULÁRIO - PRORROGAÇÃO DE PRAZO**
- **HORAS EXTRAS - SUPRESSÃO - GENERALIDADES**
- **CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES**



## PPP - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO FORMULÁRIO - PRORROGAÇÃO DE PRAZO

A Instrução Normativa nº 90, de 16/06/03, DOU de 18/06/03, da Diretoria Colegiada do INSS, estabeleceu novos critérios a serem adotados pelas áreas de Receita Previdenciária e de Benefícios, entre as quais, o novo formulário do PPP (Anexo XV do RPS/99) será exigido somente a partir 01 de novembro de 2003. Assim, até 30 de outubro de 2003, as informações poderão ser prestadas pelo formulário, antigo SB -40, DISES BE 5235, DSS-8030, DIRBEN-8030. Na íntegra:

### FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei nº 8.213/ 91;
- Lei nº 8.212/ 91;
- Decreto nº 3.048/ 99.

A DIRETORIA COLEGIADA DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS), em reunião extraordinária realizada no dia 16 de junho de 2003, no uso da competência que lhe foi conferida pelo inciso III do art. 7º do Regimento Interno do INSS, aprovado pela Portaria/MPAS nº 3.464, de 27 de setembro de 2001,

Considerando o disposto nas Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991;

Considerando o preceituado no Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999;

Considerando a necessidade de estabelecer rotinas tendentes a agilizar e a uniformizar a análise dos processos de reconhecimento, manutenção e revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social, para a melhor aplicação das normas jurídicas pertinentes, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal (CF), resolve:

**Art. 1º** - A Instrução Normativa INSS/DC nº 084, de 17 de dezembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

Art. 148. A comprovação do exercício de atividade especial será feita pelo Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP - emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança, conforme Anexo XV ou alternativamente, até 30 de outubro de 2003, pelo formulário, antigo SB - 40, DISES BE 5235, DSS8030, DIRBEN 8030.

§ 1º - Fica instituído o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, que contemplará, inclusive, informações pertinentes aos formulários em epígrafe, os quais deixarão de ter eficácia a partir de 01 de novembro de 2003, ressalvado o disposto no § 2º deste artigo.

(...)

Art. 153 - (...)

Parágrafo único. A exigência da apresentação do LTCAT prevista no caput será dispensada a partir de 01/11/2003, data da vigência do PPP, devendo, entretanto, permanecer na empresa a disposição da previdência social.

(...)

Art. 199 - (...)

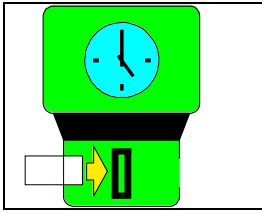
§1º - (...)

§ 2º - Para fins de concessão de benefícios por incapacidade, a partir de 01/11/2003, a Perícia Médica do INSS poderá solicitar à empresa o PPP, com vista à fundamentação do reconhecimento técnico do nexos causal e para avaliação de potencial laborativo objetivando processo de reabilitação profissional.

**Art. 2º** - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

TAITI INENAMI Diretor- Presidente  
JOÃO ERNESTO ARAGONES VIANNA Procurador- Chefe da Procuradoria Especializada  
JOÃO ANGELO LOURES Diretor de Orçamento, Finanças e Logística  
LÚCIA HELENA CARVALHO Diretora de Recursos Humanos  
CARLOS ROBERTO BISPO Diretor da Receita Previdenciária  
BENEDITO ADALBERTO BRUNCA Diretor de Benefícios

**HORAS EXTRAS - SUPRESSÃO  
GENERALIDADES**



**D**e acordo com o Enunciado nº 291 do TST (vigência a partir de 14/04/89), o empregado que, durante pelo menos um ano, tenha prestado horas extras com habitualidade, se suprimidas, tem o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço.

### **Jurisprudência: Enunciado nº 291 do TST:**

Horas Extras. Revisão do Enunciado nº 76

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura o empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. Publicada no DJU de 14/04/89.

### **Cálculos:**

O cálculo poderá ser desenvolvido da seguinte maneira:

- 1º passo: calcula-se a média aritmética simples das horas extras no período dos últimos 12 meses;
- 2º passo: encontra-se a base de cálculo para horas extras, tomando-se o salário-hora (\*) x adicional;
- 3º passo: multiplica-se a média de horas (encontrada no 1º passo) pela base de cálculo (encontrada no 2º passo);
- 4º passo: multiplica-se o resultado (encontrado no 3º passo) pelo número de anos (\*\*)

(\*) Valor do salário-hora na data da supressão.

(\*\*) Deve-se considerar o "número de anos" o tempo em que as horas suprimidas vinham sendo prestadas. Deve-se também observar que a fração igual ou superior a 6 meses será equivalente a um ano. Despreza-se quando inferior.

Nota: Para cálculos com diversos adicionais, recomendamos a utilização do método pela Média Aritmética Ponderada - MAP. Pois, simplificará algumas operações.

### **Exemplo:**

Total de horas extras nos últimos 12 meses = 540 horas

Adicional de Horas Extras = 50%

Salário no dia da supressão: R\$ 2,70 p/hora

Tempo de casa = 1 ano e 6 meses (= 2 anos)

Calculando sucessivamente, temos:

$540 : 12 = 45 \text{ hs}$

$45 \times 2,70 \times 1,50 = \text{R\$ } 182,25$

$\text{R\$ } 182,25 \times 2 \text{ anos} = \text{R\$ } 364,50$

### **Tributação:**

Muito embora, utiliza-se a titulação de "indenização", há incidência do INSS, FGTS e IRRF, por tratar-se de "substitutivo salarial".

### **Reflexos no 13º salário, Férias e no Aviso Prévio Indenizado:**

Por analogia, achamos correto o pagamento de 1/12 sobre a média mensal apurada, reparando-se a interrupção no seu período base.

### **Quando prestadas há menos de um ano:**

Por analogia, a regra manda pagar a indenização quando a habitualidade alcança um ano. Logo, se tem menos de um ano não é devido a respectiva indenização. No entanto, é razoável entender que as horas extras devam-se acumular até alcançar um ano, tornando-se então, devido a referida indenização.

### **Redução de Horas Extras:**

Pode-se caracterizar "supressão parcial". Assim, segue-se o mesmo entendimento anterior. Porém, para fins de cálculos, considera-se apenas as horas eliminadas (reduzidas).

### **Contratos por prazo determinado:**

A "supressão" não se aplica aos contratos "por prazo determinado", quando isto ocorrer na data do seu término. Vez que, a natureza do próprio contrato, obriga o empregador a provocar o desligamento do empregado. Já nos casos de interrupção, torna-se devido o pagamento, conforme critério exposto anteriormente.



## **CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES**

### **SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:**

---

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97;
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Outros.

### **SENAI/SENAC:**

---

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

### **VALE TRANSPORTE:**

---

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

### **CRECHES:**

---

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

## PREVIDÊNCIA SOCIAL:

---

- Manutenção das vacinações periódicas (Cartão da Criança), durante o primeiro ano de vida da criança;
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

## TRABALHISTA:

---

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

## IMPOSTO DE RENDA:

---

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

## CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

---

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

## VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

---

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

## OBSERVAÇÕES GERAIS:

---

### • Sindicato - Contribuições:

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

### • SENAI - Contribuição Adicional:

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

**Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.**

[www.sato.adm.br](http://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](http://www.sato.adm.br)"