

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 071

05/09/2013

Sumário:

- SIPAT - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO
- GRATIFICAÇÕES



CIPA - SIPAT SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

A SIPAT é um evento anual obrigatório (subitem 5.17), previsto no subitem 5.16 da NR 5, organizada pela CIPA juntamente com o SESMT (se houver). A data-base, naturalmente coincide com o mês em que foi instalado a CIPA.

Objetivo

O evento tem por objetivo, integrar e conscientizar todos os colaboradores da empresa quanto a importância da prevenção de acidentes do trabalho e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Algumas empresas adotam as nomenclaturas "SISPAT" (Semana Interna de Saúde e Prevenção de Acidentes do Trabalho) ou "SIPAT-PQV" (Programa de Qualidade de Vida), para que o evento não se limite apenas a importância da prevenção de acidentes do trabalho, mas também à saúde dos colaboradores.

Ao decorrer do tempo, a empresa vai reduzindo o custo do absenteísmo, em função da diminuição de afastamentos, tornando-se mais competitiva no mercado, em função da qualidade de seus produtos e com preços mais atraentes.

Organização

É obrigação da CIPA e do SESMT organizar o evento. Mas, como de praxe, tudo isso sobra para o RH. A legislação não prevê como organizar uma SIPAT como ocorre na CIPA que tem o seu ritual à ser cumprido previsto na NR 5. Portanto, a organização do evento é totalmente livre e dependerá exclusivamente da criatividade dos organizadores.

Para esta empreitada, recomendamos criar um comitê organizador do evento (voluntários). Faça com que o grupo escolha um líder e organize as tarefas para todos os membros. Um cronograma de trabalhos e reuniões é importante para acompanhar todo o processo. Faça uma ata de tudo isso para ficar formalizado.

Temas

SIPAT não é só colocar uma bonita e atraente faixa na entrada da empresa e lá permanecer pendurada por uma semana e esperar que aconteça o milagre da integração e conscientização de prevenção de acidentes do trabalho.

Via de regra, sem a integração dos colaboradores no evento, não há conscientização. Logo, os organizadores deverão criar meios atraentes para estimular a participação de todos, através de gincanas, concursos, torneios, dinâmicas de grupo, palestras, debates, treinamento, teatro, etc.

Uma técnica usual entre as empresas, é o concurso das melhores frases de segurança, que ficam expostos nos espaços de murais da empresa, com direito a premiação, elegida e entregue no dia do evento.

Os temas devem ser voltados para a realidade da empresa, abrangendo: acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, saúde, qualidade de vida, alimentação, etc.

Para a escolha dos temas, recomendamos consultar o mapa de risco, que reúne todas as informações necessárias para estabelecer o diagnóstico da situação de segurança e saúde no trabalho na empresa, bem como agrupar as incidências ocorridas com maior frequência.

SUGESTÕES			
AIDS alcooolismo alimentação equilibrada atos inseguros combate a incêndio - princípios básicos concurso de frases e gincana condições inseguras no ambiente de trabalho doação de sangue - conscientização	doenças ocupacionais doenças sexualmente transmissíveis drogas educação de trânsito ergonomia no ambiente de trabalho exames médico exercícios físicos - importância na vida	ginástica laboral higiene pessoal LER-DORT mapa de riscos meio ambiente motivação no trabalho postura prevenção de acidentes	primeiros socorros saúde bucal segurança e saúde do trabalhador segurança no lar stress tabagismo toxicologia etc.

Mídia para divulgação

"*Quem não se comunica, se trumbica*". Esta é a melhor frase para definir a importância da comunicação. Os recursos de mídia podem ser: banners, bonés, bottons, camisetas, cartazes, comunicados e recados, e-mail, faixas, intranet, jornal, vídeo, etc.

Atividades extras

Como atração do evento, pode-se oferecer aos participantes:

- atividades de lazer
- avaliação de colesterol
- avaliação de pressão
- avaliação médica e nutricional
- avaliações físicas
- distribuição e sorteios de brindes
- exame de sangue
- exame de vista
- ginástica laboral
- relaxamento
- sessões de massagens
- etc.

Algumas empresas abrem o portão para visita familiar. O objetivo é fazer com que a família conheça todo o ambiente de trabalho, bem como os equipamentos e máquinas, e conhecer dos perigos. Sem dúvida, é a melhor forma de comunicação e conscientização do colaborador, que vem naturalmente da própria família.

- *Pai, cuidado com o esmeril, use o óculos de segurança.*

- *Benzinho, não esqueça de usar as luvas de segurança.*

- Ô cunhadão, fica ligado naquela máquina, que o bicho pode te pegar.

Essas mensagens são muito mais eficientes do que a advertência do supervisor ou velhos e amarelados cartazes de segurança pendurados na parede.

Orçamento

Se o orçamento da empresa estiver apertado, o jeito é ir a luta. Algumas dicas:

Para realização de palestras, sem nenhum custo, convide os fornecedores de EPIs. Pois, estes terão interesse em falar sobre o assunto, bem como aproveitar a "carona" para divulgar seus produtos. Os agentes da ANVISA, também se interessam pelo assunto.

Convide autoridades de instituições públicas, para falar sobre determinados temas (policiais civil e militar, polícia rodoviária, agentes de saúde da vigilância sanitária, bombeiros, segurança municipal, etc.), bem como empresários, profissionais, e técnicos de segurança do trabalho da região, para troca de experiências.



GRATIFICAÇÕES

A gratificação é uma forma de retribuir um serviço extraordinário ou remuneração acima do normal por serviço bem executado. Não há uma definição técnica na legislação trabalhista. São exemplos mais conhecidos: gratificação de função, gratificação por tempo de serviço, gratificação de desempenho, gratificação de balanço, etc.

Gratificação de função

Na empresa privada, trata-se de uma gratificação destinada aos exercentes de cargos de confiança, não obrigatória, citada no § único do Art. 62 da CLT.

CARGO DE CONFIANÇA - Gerente - O parágrafo único, do artigo 62, da CLT não estabeleceu a obrigatoriedade do pagamento de gratificação de função ao exercente de cargo de confiança, mas apenas fixou parâmetros para a caracterização do mesmo, considerada a remuneração percebida pelo empregado. (TRT-SP 02970456359 RO - Ac. 08ªT. 02980601718 - DOE 11/12/1998 - Rel. JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA)

Na atividade bancária, trata-se de uma gratificação de 1/3 do salário do cargo efetivo, não obrigatória, destinada aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança prevista no § 2º do Art. 224 da CLT.

No Tribunal Regional do Trabalho, a gratificação é destinada ao diretor de secretaria (Art. 710 da CLT) e também ao secretário (Art. 718 da CLT).

No serviço público, o pagamento da gratificação de função ocorre com maior frequência, não só destinando-se aos cargos de confiança, mas como também para outros cargos de níveis inferiores. Há também, o chamado "cargo comissionado", onde o servidor pode acumular suas funções com uma ou mais comissões. Cada uma com direito a gratificação de função.

Supressão:

A gratificação de função está condicionada ao exercício do cargo de confiança. A legislação não considera alteração unilateral a reversão do empregado ao cargo de origem. Logo, ao retornar, a gratificação poderá ser suprimida. No entanto, a jurisprudência tem impedido a supressão ao exercente que tenha percebido ao longo de 20 anos, salvo se ocorreu justo motivo para o descomissionamento.

GRATIFICAÇÃO - Supressão - Gratificação de função. Exercício da função por muitos anos. Supressão. Permite o parágrafo único do artigo 468 da CLT o retorno do empregado ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. No mesmo sentido o parágrafo 1º do artigo 499 e o artigo 450 da CLT. Entretanto, nenhum desses dispositivos determinam que o empregador deva pagar a gratificação de função depois do retorno ao cargo de origem. Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II da Constituição) e não existe lei determinando o pagamento da referida gratificação depois do retorno ao cargo de origem. Logo, não tinha a empresa obrigação de continuar pagando a referida gratificação. (TRT-SP 02990287455 - RO - Ac. 03ªT. 20000249801 - DOE 06/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

Configuração - Gratificação de função. Cargo de confiança. Supressão. Se a lei não considera alteração a reversão do empregado ao cargo efetivo, é então lícita a supressão da gratificação condicionada ao exercício de cargo de confiança. Circunstância que exclui a incorporação do acréscimo à remuneração, seja qual for o

tempo no exercício da função. CLT, art. 468, parágrafo único. (TRT-SP 19990572723 - RO - Ac. 01ª T. 20000646584 - DOE 19/12/2000 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA)

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - Gratificação de função. Cargo de confiança. Supressão. Se a lei não considera alteração a reversão do empregado ao cargo efetivo, é então lícita a supressão da gratificação condicionada ao exercício de cargo de confiança. Circunstância que exclui a incorporação do acréscimo à remuneração, seja qual for o tempo no exercício da função. CLT, art. 468, parágrafo único. (TRT-SP 19990572723 - RO - Ac. 01ª T. 20000646584 - DOE 19/12/2000 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA)

COMISSIONAMENTO - Gratificação - CARGO EM COMISSÃO. DESCOMISSIONADO. PERDA DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - A perda de cargo comissionado tem como consequência imediata a perda do adicional de função. Essa é a regra geral. (TRT-SP 02990166895 - RO - Ac. 05ª T. 20000088565 - DOE 24/03/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

GRATIFICAÇÃO - Supressão - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. REVERSÃO AO CARGO EFETIVO. SUPRESSÃO. O exercício de função de confiança por mais de 20 anos, não obstante a reversão ao cargo efetivo, na forma do parágrafo único do art. 468 da CLT, não autoriza a supressão do pagamento da gratificação de função percebida ao longo desses anos, salvo a hipótese de justo motivo para o descomissionamento. Não pode prevalecer o ato arbitrário do empregador, com evidente prejuízo salarial ao trabalhador, em detrimento do princípio da estabilidade econômica. (TRT-SP 02990080230 - RO - Ac. 06ª T. 20000037430 - DOE 11/02/2000 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA)

GRATIFICAÇÃO - Supressão - Gratificação de função. Exercício da função por muitos anos. Supressão. Permite o parágrafo único do artigo 468 da CLT o retorno do empregado ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. No mesmo sentido o parágrafo 1º do artigo 499 e o artigo 450 da CLT. Entretanto, nenhum desses dispositivos determinam que o empregador deva pagar a gratificação de função depois do retorno ao cargo de origem. Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II da Constituição) e não existe lei determinando o pagamento da referida gratificação depois do retorno ao cargo de origem. Logo, não tinha a empresa obrigação de continuar pagando a referida gratificação. (TRT-SP 02990287455 - RO - Ac. 03ª T. 20000249801 - DOE 06/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

Gratificação de quebra de caixa

Na atividade bancária, destina-se a cobrir eventuais diferenças as quais ocorrem com frequência com os empregados incumbidos dos recebimentos e dos pagamentos de interesse da empresa.

CAIXA. GRATIFICAÇÃO DE RISCO - A gratificação de risco, conhecida como "quebra de caixa", tem por finalidade remunerar o risco que o funcionário corre ao lidar com numerário. Do que resulta que em contrapartida o funcionário deverá ressarcir ao caixa do Banco a falta de numerário. O risco existe e é remunerado com antecedência pela empresa. Não se vislumbra no caso nenhum malferimento a preceito legal (art. 462, CLT). (TRT-SP 02990166887 - RO - Ac. 05ª T. 20000088557 - DOE 24/03/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

Reflexo nas verbas trabalhistas - Natureza salarial

Quando não habituais, não integram aos salários. Quando ajustadas em contrato de trabalho, integram-se aos salários dos empregados. Quando habituais, tornam-se ajustadas (Art. 457, § 1º, da CLT).

GRATIFICAÇÃO - Supressão Gratificação "SUDS". Natureza salarial. Integração. Inteligência do art. 457, § 1º da CLT. "A partir do momento em que a gratificação é paga habitualmente, passa a ter natureza salarial, integrando-se para os cálculos dos títulos contratuais. Inteligência do art. 457, § 1º, CLT". Supressão. Incorporação. Natureza "sit et in quantum". "A gratificação possui natureza salarial enquanto vigente o ajuste entre as partes. Suprimida tal liberalidade, não há que se falar em incorporação ao salário ("sit et in quantum"). Recurso ordinário conhecido, o qual se dá provimento parcial." (TRT-SP 02970455867 RO - Ac. 10ª T. 02980568874 - DOE 20/11/1998 - Rel. WILMA CAPATO)

GRATIFICAÇÃO - Integração - DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. Embora negando auferisse o obreiro comissões sobre vendas, admitiu a recda. que ao lado do fixo, pagava-lhe também uma "gratificação", jamais alegando e muito menos comprovando que a mesma fosse esporádica ou variável, tratando-se, pois, de gratificação ajustada, integrante do salário, nos termos do art. 457 parágrafo 1º da CLT, pelo que devidas diferenças rescisórias pagas sem considerar tal título. Apelo obreiro neste ponto provido (TRT-SP 02970478913 RO - Ac. 07ª T. 02980604644 - DOE 11/12/1998 - Rel. ANELIA LI CHUM)

GRATIFICAÇÃO - Habitualidade Gratificações e prêmios. Integração salarial. Habitualidade. O que determina a integração dos prêmios e gratificações é a sua habitualidade, que transfere o respectivo pagamento, do âmbito da mera expectativa aleatória, para a constância da concessão que gera a aderência ao contrato e corporifica o direito. Pouco importa, portanto, que na origem tenha existido a mera liberalidade.

EMENTA: Multa normativa. Limitação do art. 920 do Código Civil. Inadmissibilidade no Direito do Trabalho. A multa estipulada em acordo ou convenção coletiva não se reveste de natureza penal, mas de verdadeira "astreinte", objetivando compelir a parte obrigada ao cumprimento das obrigações impostas pelo instrumento normativo. Não se submete, portanto, à limitação do art. 920 do Código Civil.

EMENTA: Petição inicial. Incidências salariais. Necessidade de especificação. Independentemente do caráter acessório, o pedido de incidências deve ser especificado na inicial, tendo em vista que, em tese, pode ocorrer o pagamento reflexo de uma verba sonogada ou paga "por fora".

(TRT/SP 02980172264 RO - Ac. 08ª T. 02990128500 - DOE 04/05/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

GRATIFICAÇÃO - Supressão - SUPRESSÃO DE GRATIFICAÇÃO. "Não pode o empregador, mesmo sendo uma autarquia, cancelar uma gratificação, concedida durante anos seguidos, invocando o princípio da legalidade." (TRT-SP 02980516249 - RO - Ac. 10ª T. 19990486070 - DOE 08/10/1999 - Rel. ANTONIETTA ROSALINA DA CUNHA L. PEDROSO)