



## Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 038

12/05/2023

### Sumário:

- FISCALIZAÇÃO - TEMPO DE GUARDA DOS DOCUMENTOS
- DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- COMISSÕES - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL



## FISCALIZAÇÃO TEMPO DE GUARDA DOS DOCUMENTOS

Manter o arquivo de documentos antigos é uma tarefa despendiosa e ocupa espaço físico desnecessário na empresa.

O Parecer Normativo CST nº 21, de 30/05/80, permite que os documentos relativos a tributos de esfera federal sejam microfilmados.

*" Os documentos de interesse da fiscalização de tributos federais poderão ser exibidos ao fisco sob a forma de cópias obtidas a partir do processo de microfilmagem, desde que tais cópias atendam aos requisitos e às formalidades estabelecidas na Lei nº 5.433/68, e no Decreto nº 64.398/69 que a regulamentou. Os originais dos referidos documentos deverão, entretanto, ser conservados até que ocorra a prescrição dos créditos tributários decorrentes das operações a que se referirem (art. 195, parágrafo único, do CTN), facultando-se aos agentes do fisco exigir sua apresentação sempre que entenderem necessário e oportuno fazê-lo no interesse da ação fiscalizadora e da segurança do controle fiscal. "*

O Decreto em referência, foi revogado pelo Decreto nº 1.799, de 30/01/96, DOU de 31/01/96, que trouxe novas instruções sobre o procedimento de microfilmagem de documentos, dados e imagem, por meios fotográficos ou eletrônicos. A empresa que adotar este sistema, deverá obter previamente o registro junto ao Ministério da Justiça.

Para documentos trabalhistas, pode-se seguir a mesma orientação, porém sempre estará sujeito a apresentação do original ou em certidão autenticada, conforme previsto no art. 830 da CLT.

A empresa que utiliza sistema de processamento eletrônico de dados para o registro de negócios e atividades econômicas, escrituração de livros ou produção de documentos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária é obrigada a arquivar e conservar, devidamente certificados, os respectivos sistemas e arquivos, em meio digital ou assemelhado, durante 10 anos, à disposição da fiscalização (art. 8º da MP nº 83, de 12/12/02, DOU de 13/12/02 / art. 8º da Lei nº 10.666, de 08/05/03, DOU de 09/05/03).

Cada documento tem sua vida útil, desde que previamente estabelecido em normas legais, denominado "período prescricional". A prescrição é de 2 anos após o desligamento do empregado, podendo reclamar os 5 últimos anos do seu contrato de trabalho, conforme previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88. Para o menor de idade, o prazo é contado a partir do momento em que completa 18 anos de idade. Para o empregado rural a partir da rescisão do contrato de trabalho.

Assim, vencido o período prescricional, não há necessidade de mantê-lo em arquivo. Demais documentos do empregado deverão ser guardados, observando o tempo de guarda, conforme a tabela abaixo:

DOCUMENTOS	TEMPO DE GUARDA	FUNDAMENTAÇÃO
Atestado Médico de Gestante	10 anos	Decreto nº 612/92 / Decreto nº 2.173, de 05/03/97, DOU de 06/03/97 / Art. 94 do RPS/99
CAGED ou antigo Cadastro de Admitidos ou Demitidos	3 anos	Art. 1º da Portaria nº 194/95 / Portaria nº 2.115, de 29/12/99, DOU de 30/12/99
CIPA - Anexo I	5 anos	NR 4.12 da Portaria nº 3.214/78
CIPA (todos os documentos relativos à eleição)	5 anos	NR 5.40 da Portaria nº 3.214/78
CIPA - Livro de Atas	tempo indeterminado	não prevista na legislação
Contribuição Sindical	5 anos	Art. 174, da Lei nº 5.172/66 (CTN)
Cópia do Mapa Trimestral enviado à DRT	tempo indeterminado	não prevista na legislação
DARF / IRRF	5 anos	Art. 4º, da IN nº 8/93, da SRF
DIRF / IRRF	5 anos	IN nº 66, de 05/12/96, DOU de 09/12/96, da Secretaria da Receita Federal
Declaração de Instalações	tempo indeterminado	não prevista na legislação
Exames médicos	tempo indeterminado	não prevista na legislação
FGTS (RE, GR E GRE)	30 anos	Enunciados nºs 95 e 206 do TST
Ficha de Acidentes do Trabalho e Resumo Estatístico Anual (em construções)	3 anos	NR 18.31.1 e 18.32.1 da Portaria nº 3.214/78
Ficha de Análise de Acidentes	tempo indeterminado	não prevista na legislação
Ficha de Salário-Maternidade	10 anos	Decreto nº 612/92 / Decreto nº 2.173, de 05/03/97, DOU de 06/03/97 / Art. 94 do RPS/99
Folha de Pagamento	tempo indeterminado	Art. 45 da Lei nº 8.212/91 / Arts. 347, 348 e 349 do RPS/99
INSS - GR, GRPS e GPS (não sujeito ao levantamento fiscal)	tempo indeterminado	Art. 45 da Lei nº 8.212/91 / Arts. 347, 348 e 349 do RPS/99
INSS - Levantamento de débitos apurados pela fiscalização em NFLD	10 anos	Art. 46 da Lei nº 8.212/91 / Arts. 347, 348 e 349 do RPS/99
Livro de Inspeção do Trabalho	tempo indeterminado	não prevista na legislação
PIS/PASEP - Documentos de cadastramento e inclusive pagamentos de abonos	10 anos	Arts. 3º e 10 do Decreto-lei nº 2.052/83
RAIS	10 anos	Arts. 3º e 10 do Decreto-lei nº 2.052/83
Recibos de Pagamento de salário, bem como comprovante de crédito em conta corrente	30 anos	Enunciados nºs 95 e 206 do TST
Registro de empregados	tempo indeterminado	não prevista na legislação
Registro de Segurança de Caldeira	tempo indeterminado	não prevista na legislação
Relatórios de Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais/SESMT	5 anos	NR 4.12 da Portaria nº 3.214/78
Salário-Educação - Convênio	10 anos	Art. 16, da Instrução nº 2, de 11/12/95, FNDE
Contribuição Social sobre pagamentos de autônomos - Cópia do comprovante do carnê de recolhimento, bem como a inscrição do segurado autônomo perante o INSS, quando a empresa tenha optado pela incidência de 20% sobre o seu salário-de-contribuição	10 anos	Lei Complementar nº 84/96; Decreto nº 1.826/96; Orientação Normativa nº 5, de 08/05/96; e Ordem de Serviço nº 151, de 28/11/96
Registro de dados do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA - NR 9	20 anos	Portaria nº 25, de 29/12/94; NR 9.3.8.2 da Portaria nº 3.214/78
Salário-Família (comprovantes de pagamentos, cópias das certidões e atestados de vacinações obrigatórias)	10 anos	Decreto nº 2.172, de 05/03/97 (RBPS) / Art. 84 do RPS/99
Seguro-desemprego (CD e SD)	5 anos	Lei nº 8.900, de 30/06/94; Instrução Normativa nº 1, de 30/06/94; Resolução nº 71, de 26/10/94; Resolução nº 75, de 16/12/94; Resolução nº 393, de 08/06/04



## DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No período de 28/06/02 até 15/07/10, vigência da Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 27 (revogada pela Instrução Normativa nº 15, de 14/07/10, DOU de 15/07/10), no contrato por prazo indeterminado, era devido o pagamento do DSR por ocasião da rescisão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses: o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto. No TRCT, esses pagamentos eram consignados como "domingo indenizado" ou "descanso indenizado" e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS. Com relação a tributação do INSS e do IRRF, por duas razões entendemos haver incidência tributária. Primeiro, porque o legislador limitou-se a não integrar apenas para efeito de cálculo do FGTS na referida IN. Segundo, porque a CLT, bem como a Lei Lei nº 605, de 05/01/49, não criou esta denominação "domingo indenizado" ou "descanso indenizado" como verba trabalhista. Portanto, esta regra apenas estende o direito do descanso, não deixando de ter a natureza salarial.

A partir de 16/07/10, deve-se seguir as orientações da Ementa nº 26 (Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06), da Secretaria de Relações do Trabalho, ou seja, nos contratos por prazo indeterminado, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado por ocasião da rescisão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses:

- quando o descanso for aos domingos e a carga horária semanal tiver sido cumprida integralmente;
- quando o prazo do aviso prévio terminar em sábado ou sexta-feira e o sábado for compensado;
- quando existir escala de revezamento e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao do descanso previsto.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 46

Súmula nº 462 - STF

*LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT. (Enunciado nº 17, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)*

### Feriado - Desligamento na véspera

Hipótese em que o feriado recaia durante a semana, no regime de compensação de horas semanais, o empregado desligado na véspera terá direito ao respectivo feriado. Porque, já compensou parcialmente o seu dia de descanso posterior ao feriado. Não terá direito, se o empregado não chegou a compensar durante a semana ou não trabalhe no regime de compensação de horas semanais. Consulte o acordo/convenção coletiva da categoria profissional.



## COMISSÕES REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Comissão é a maneira de remunerar o empregado pelo resultado de seu trabalho, previamente pactuado. É parte integrante do salário do empregado, conhecido como salário variável.

Basicamente existem duas combinações de pagamento, podendo ser fixo + comissões ou apenas comissões. Este por último, é assegurado pelo menos o valor do salário mínimo ou piso salarial da categoria profissional, pois é o mínimo que o empregado deverá receber, independentemente de obter o seu resultado ou não.

### Comissões - Alteração durante o contrato de trabalho

Na vigência do contrato de trabalho, é possível alterar o salário, de forma fixa para variável ou vice-versa, de comum acordo entre as partes, desde que o empregado não seja prejudicado (art. 468 da CLT).

Assim, se o empregado foi contratado para perceber salário-fixo, durante o contrato de trabalho pode-se alterar para receber somente com base na comissão. Porém, é garantido o mínimo que já percebia.

Ao contrário, se o empregado percebe somente comissão pode-se converter em salário-fixo sem nenhuma regra em especial, pois, torna-se mais vantajoso ao empregado. Utiliza-se a média aritmética, convencionada pelas partes. Consulte o acordo ou a convenção coletiva da categoria profissional.

### **Comissões sobre vendas - Base de cálculo**

O critério para cálculo e pagamento de comissões, deverá ser objeto de contrato de trabalho, observando-se demais regras previstas no acordo ou convenção coletiva da respectiva categoria profissional e também na Lei nº 3.207, de 18/07/57, DOU de 22/07/57, que regula as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas.

Tratando-se de comissões sobre vendas, no contrato de trabalho, é importante que seja definido a sua base de cálculo. Isto é, se o percentual incidirá sobre as vendas brutas ou líquidas, com ou sem impostos, periodicidade de fechamento, etc.

O vendedor adquire o direito de receber as comissões a partir do momento em que seja efetivada a transação comercial (art. 466 da CLT), devidamente aceita pelo empregador. O art. 3º da Lei nº 3.207, de 18/07/57, DOU de 22/07/57, dá ao empregador a prerrogativa de aceitar ou não a transação comercial. Portanto, se aceita, torna-se efetiva, independentemente se o cliente deu ou não a quitação da compra, porque o risco do negócio é inteiramente do empregador (art. 2º da CLT) e não pode ser repassado ao empregado.

Nota: Exceções nos casos de transações em que a empresa se obrigar por prestações sucessivas e insolvência do cliente (arts. 5º e 7º da Lei nº 3.207, de 18/07/57, DOU de 22/07/57).

*" O disposto no art. 466 da CLT, segundo o qual o pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação, deve sofrer interpretação sistemática, considera-se o preceito de que a transação será considerada feita se o empregador não a recusar, por escrito, dentro de 10 dias contados da data da proposta (art. 3º da Lei nº 3.207/57). As comissões são devidas quando não efetivado o negócio por iniciativa do empregador, mostrando-se ausente a comunicação de tal ato ao empregado interessado. Inteligência dos arts. 466 da CLT e 2º e 3º, da Lei nº 3.207/57 " (TST, RR 2.020/84, Marco Aurélio, ac. 1ª T., 2.800/85, DJU 06/09/85, p. 14.948).*

*" Salvo disposição expressa em contrário, as comissões devidas ao empregado vendedor são calculadas com base no preço de venda das mercadorias, sem a adição dos tributos porventura incidentes sobre a operação. O tributo é recolhido integralmente à entidade estatal destinatária, razão não havendo, por conseguinte, para que gere qualquer ônus adicional a ser suportado pelo empregado " (TST, RR 10.770/90.2, Manoel de Freitas, Ac. 3ª T. 2.689/91).*

*" Redução do percentual das comissões. Se inexistir prejuízo para o empregado, legítima a alteração. Se a empresa concede descontos para facilitar as vendas, não há como alegar-se prejuízo, porque as comissões incidem sobre o valor do negócio intermediado " (TST, RR 3.890/84, Marcelo Pimentel, ac. 2ª T., 2.205/85, DJU 09/08/85, p. 12.657).*

### **Reflexo nas verbas trabalhistas - Natureza salarial**

Integra o salário para todos os efeitos, previsto no art. 457, § 1º, da CLT.