

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# Relatório Trabalhista

**Trabalhista**  
**Previdência Social**  
**FGTS**  
**Imposto de Renda - PF**  
**Segurança e Saúde do Trabalhador**  
**Legislação**  
**Recursos Humanos**  
**Departamento Pessoal**  
**Salários**  
**Dados Econômicos**

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

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA ELETRICISTAS - ESCLARECIMENTOS

Desde 20/09/85, está em vigor a lei nº 7.369, de 20/09/85, do Ministério das Minas e Energia, que concede o adicional de periculosidade à quem trabalha no setor elétrico. Posteriormente, regulamentada pelo Decreto nº 92.212, de 26/12/85, do Ministério do Trabalho.

A presente norma vem criando muita polêmica sobre o assunto, pois, / muitos tem entendido que o pagamento do respectivo adicional é para todos os eletricitistas, de maneira indistinta.

Desta maneira, tendo-se em vista da importância da matéria, apresentaremos à seguir, alguns estudos paralelos, vejamos:

A lei, em um único artigo, determina:

" O empregado que exerce a atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de 30% sobre o salário que perceber ".

O regulamento, por sua vez, especifica quais as atividades que abrange, frisando, no artigo 2º, que só o exercício em caráter permanente nas áreas que menciona, gera o direito à sua percepção.

Nos parágrafos seguintes, esclarece o que se entende por caráter permanente, equipamentos ou instalações em situação de risco e periculosidade.

Ante disposições tão claras e taxativas, só nos resta examinar o quadro em anexo ao regulamento. Nele encontramos 5 divisões nas quais o legislador encaixou as atividades contempladas com o adicional.

- Nas primeiras 2 divisões, temos as atividades de construção, operação e manutenção de redes e linhas de alta tensão e baixa, no primeiro caso aéreas e no segundo subterrâneas.
- Na 3ª divisão, estão as atividades de inspeção, testes, ensaios, calibração, medição e reparos em equipamentos e materiais elétricos, eletrônicos, eletromecânicos e de segurança individual e coletiva / em sistemas elétricos de potência de alta e baixa tensão.
- Na 4ª divisão, estão as atividades em usinas, unidades geradoras, subestações e cabines de distribuição, e finalmente,
- Na 5ª divisão, estão as atividades de treinamento em equipamentos / ou instalações energizadas.

A seguir, no quadro, à direita de cada uma dessas divisões, estão especificadas as áreas de risco onde nasce, exclusivamente, o direito / do respectivo adicional de periculosidade (art. 2º, §§ 1º e 3º).

ÁREAS DE RISCO - ABRANGÊNCIA:

- 1ª divisão: estruturas, condutores e equipamentos de linhas aéreas de transmissão, subtransmissão e de distribuição, incluindo plataformas e cestos aéreos usados para execução dos trabalhos.

- 1ª divisão: Pátio e salas de operação de subestações.  
Cabines de distribuição.  
Estruturas, condutores e equipamentos de redes de tração elétrica, incluindo, escadas, plataformas e cestos aéreos usados para execução dos trabalhos.
- 2ª divisão: Valas, bancos de dutos, canaletas, condutores, recintos internos de caixas, poços de inspeção, câmaras, galerias, túneis, estruturas terminais e aéreas de superfície correspondentes.  
Áreas submersas em rios, lagos e mares.
- 3ª divisão: Área das oficinas e laboratórios de testes e manutenção elétrica, eletrônica e eletromecânica onde são executados testes, ensaios, calibração e reparos de equipamentos energizados ou possíveis de energizamento acidental.  
Sala de controle e casas de máquinas de usinas e unidades geradoras.  
Pátios e salas de operação de subestações, inclusive consumidoras.  
Salas de ensaios elétricos de alta tensão.  
Sala de controle de centros de operações.
- 4ª divisão: Pontos de medição e cabines de distribuição, inclusive / consumidoras.  
Salas de controle, casa de máquinas, barragens de usinas e unidades geradoras.  
Pátios e salas de operações de subestações inclusive consumidoras.  
Sala de controle dos centros de operações.
- 5ª divisão: Todas as áreas descritas nos itens anteriores.

Conforme o exposto, verifica-se que nem todo e qualquer eletricitista, de maneira indiscriminada, deve receber o adicional de periculosidade. Além das especificações, que são minuciosas, exige-se do trabalhador, permanência constante em sua área de risco, vale dizer, limitando o espaço dentro do estabelecimento. Além do que, a própria lei limita-se por si só, dizer: "exerce atividade no setor de energia elétrica".

E finalizando, concluímos que o adicional de periculosidade não é devido à todo e qualquer eletricitista, mas somente àqueles que, nos estritos termos da lei:

- trabalham no setor de energia elétrica, conforme discriminação no quadro anexo ao regulamento;
- trabalham em condições de periculosidade.

#### ATRASOS DE DEPOSITO DE FGTS - RISCOS PARA EMPRESA

Os atrasos nos depósitos do FGTS, dá ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa - rescisão indireta, é o que apresenta a jurisprudência trabalhista.

A rescisão indireta do contrato de trabalho se verifica quando o empre

gador é que dá motivo para que o empregado a postule judicialmente, explicitados no art. 483, da CLT.

" O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras " d " e " g ", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. "

Desta maneira, a falta de depósitos do FGTS, pelo empregador, configuraria o inadimplemento previsto na alínea " d ", do art. 483, da CLT. Pois, entende-se que sendo obrigatório os depósitos do FGTS, pela / lei nº 5.107/66, ela é, a um só tempo, legal e também contratual, eis que ao contrato de trabalho se incorpora tudo o que é previsto em lei, em prol ao empregado, tais como descansos semanais remunerados, férias 13º salário, aviso-prévio, etc.

Há decisões dos Tribunais, nesse sentido, ou seja, há acórdãos declarando que a falta de depósitos do FGTS, por parte do empregador, confere ao empregado o direito de pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho, com permanência no emprego, até que a Justiça a declare, a teor do disposto no § 3º do aludido art. 483, da CLT.

Duas correntes tratam a respeito do assunto: uma entendendo que ela / configura motivo para a rescisão indireta a ser pleiteada pelo empregado, contra seu empregador, e outra, que entende não haver a aludida /

configuração porque além de não representar ela nenhum prejuízo para o empregado, a responsabilidade pela cobrança das contribuições é do órgão gestor do FGTS, no caso, a Caixa Econômica Federal (antes BNH). A matéria portanto, ainda é suscetível de apreciação judicial, de um / ou de outro modo.

Recentemente, a 2ª Turma do TST, em acórdão de que foi Relator o Ministro Marcelo Pimentel, publicado na Revista LTr nº 46-11/1.351, julgou improcedente a reclamação que visava à rescisão indireta de contrato / de trabalho do empregado, com fundamento na falta de depósitos por parte de seu empregador. Tal decisão filiou-se à corrente que entende " não ser a falta de depósito do FGTS ensejadora da rescisão indireta, / como não o é a inadimplência em face da contribuição previdenciária ". Desta maneira, conclui-se que a matéria não é pacífica, e que há riscos para as empresas em caso de não recolhimento do FGTS.

#### ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS (continuação do Boletim nº 28 - item 06)

- a) **NECESSIDADES:** São os desejos sentidos pelo indivíduo.
- b) **INCENTIVOS :** São os objetos ou os comportamentos que satisfazem as necessidades, tais como:
- FOME - é uma necessidade. Já o Alimento é o incentivo que satisfaz o desejo " fome ".
  - AMOR - é uma necessidade. O Casamento é um incentivo para satisfazer a necessidade " amor ".
  - STATUS - é uma necessidade. Aparecer na televisão é um incentivo para melhorar o " status ".
  - e assim por diante.
- c) **MOTIVAÇÃO :** É o conjunto da mecânica " necessidades x incentivos ". Não há motivação, sem que haja necessidade ou vice-versa.

Portanto, para que possamos entender sobre " Motivação ", devemos estudar minuciosamente sobre teorias existentes quanto a: necessidades e incentivos.

Veja no próximo Boletim nº 30, as principais teorias sobre necessidades propostas por MASLOW e HERZBERG.

#### RESPONDENDO PERGUNTAS

- QUAL A DISTINÇÃO ENTRE PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS E PERÍODO CONCESSIVO ?

É imprescindível distinguir o período aquisitivo do concessivo. Assim, nos termos dos arts. 130 e 134, da CLT, o primeiro diz respeito aos 12 meses que o empregado trabalha para fazer jus às férias, enquanto que o segundo refere-se aos 12 meses subsequentes, em que o empregador deverá conceder o descanso.

- VIGIA NOTURNO FAZ JUS AO ADICIONAL NOTURNO ?

Sim. Se o vigia prestar serviço compreendido no horário noturno tem direito ao respectivo adicional. O horário noturno está compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, e a hora noturna, para os efeitos legais, tem a duração de 52 minutos e 30 segundos. fds.: Art. 73, §§ 1º e 2º, da CLT. e Súmula TST nº 140.

### QUEBRANDO O GÊLO ...

Na entrada de passageiros do avião, todos olhando o número da poltrona, procurando seu lugar. Um jovem senta ao lado de uma mulher com uma criança ao colo. Assim que ele senta e olha para a criança não segura seu espanto e diz:

- Nossa Senhora, mas que criança mais feia !

Foi o suficiente para a mãe ficar ofendidíssima e começar a maior discussão dentro do avião.

Nesse instante aparece a aeromoça que, diplomática, tenta acalmar os ânimos:

- Por favor, cavalheiro, queira mudar para aquela poltrona ali na frente. E, quanto à Sra., eu vou buscar um copo de água com açúcar para acalmá-la e uma banana para o seu macaquinho !... "

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).