


 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

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"

DOCUMENTOS TRABALHISTAS À SEREM FIXADOS NO QUADRO

As empresas em geral, devem possuir um quadro, exposto em local bem visível, para fixação de alguns documentos trabalhistas, à serem exibidos aos Agentes Fiscais do Trabalho, bem como da Previdência Social, sob pena de sanção em pecúnia (multa).

Os documentos que devem constar no quadro, são as seguintes:

A) QUADRO DE HORÁRIO:

Básicamente existem três modalidades de Quadros de Horário de Trabalho, devendo a cada empresa adotá-las segundo os seguintes critérios:

a) HORÁRIO MISTO:

Quando o horário de trabalho são diferentes, uma das outras, deve-se adotar o Quadro de Horário, conforme convencionado no artigo 74, da CLT, onde é discriminado empregado por empregado;

b) ÚNICO HORÁRIO PARA TODOS OU DEPARTAMENTALMENTE:

Nos trabalhos onde o horário é único, neste caso, pode-se adotar o Quadro de Horário, determinado pela Portaria nº 3.088, de 28 / 04/80 (tamanho oficial 22 x 33 cm) e discriminar apenas o horário de entrada, intervalo, saída e descanso semanal, por secção, departamento ou turma;

c) ELIMINAÇÃO DO QUADRO DE HORÁRIO:

A empresa ainda poderá eliminar o Quadro de Horário, desde que / no próprio cartão de ponto, se escreva os seguintes dados no anverso do cabeçalho:

- nome da empresa ou CGCMF;
- endereço da empresa;
- nome e número de registro de empregados;
- local de trabalho e horário à ser cumprido (início e término);
- mês de competência, a que refere-se o cartão.

Obs.: fds. Portaria nº 3.162/82.

Posteriormente, veio a Portaria nº 3.082/84, que permitiu as empresas eliminarem a marcação do ponto nos horários de intervalo.

Recomenda-se, no entanto, às empresas que mantêm empregados com intervalos remunerados, à marcarem o ponto normalmente nos horários / de intervalo.

À título de exemplo, podemos citar o caso dos mecanógrafos ou digitadores, que tem um intervalo remunerado de 10 minutos, após a cada 50 minutos de trabalho.

Neste caso, não havendo a marcação do ponto, nos horários de intervalos, a empresa correrá um sério risco de pagar as respectivas ho-

ras em dôbro, isto é, pagará novamente enquadrando-se como "hora-extra".

B) ESCALA DE REVEZAMENTO:

- mensal, para homens (art. 67, § único, da CLT);
- quinzenal, para mulheres (art. 386, da CLT).

Obs.: Pelo menos a cada 7 semanas de trabalho, o empregado, terá obrigatoriamente um descanso semanal no domingo.

Não existe um formulário padrão, o modelo é livre.

C) HORÁRIO DE MENORES:

- Artigo 433, letra "b", da CLT.
- Portaria nº 05, de 21/01/44.

D) PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR:

Quadro a que refere-se a Proteção do Trabalho do Menor, tratada no Capítulo IV, do Título III, da CLT.

E) CÓPIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO:

- Artigo 614, § 2º, da CLT.

F) AVISOS RELATIVOS A SEGURANÇA DO TRABALHO:

- a) Aviso de perigo com instalação elétrica de alta tensão ou seja 600 / volts (Art. 184, V, da CLT);
- b) Assinalamento do depósito de combustível líquido, com proibição de fumar (Art. 196, CLT);
- c) Locais onde se guardam inflamáveis ou explosivos, tais como:
 - aviso proibindo entrada de estranhos; e,
 - fumar ou trazer lâmpada com chama desprotegida (Art. 198, § 1º);
- d) Instruções sobre a manipulação de substâncias nocivas, indicando que a penalidade, em caso de inobservância, pode ser desde a advertência até a dispensa (Art. 210, § único, da CLT).
- e) Aviso de peso máximo transportável nos elevadores, guindastes e transportadores (Art. 197, § 2º, da CLT).

G) REGISTRO DE SEGURANÇA NAS CALDEIRAS:

- Artigo 194, § 1º, da CLT.

H) OUTROS:

Além dos que foram mencionados, de cunho legal/trabalhista, é interessante fixar outros documentos, tais como:

- matrícula do IAPAS e Cartão do CGCMF;
- DECA (Declaração Cadastral);
- Contribuição Sindical (Patronal e Empregados);
- Alvará de funcionamento do Estado;
- Inspeção Prévia de funcionamento; e,
- Regulamento Interno da Empresa (se tiver).

SALÁRIO EFETIVO - FATOR DE RECOMPOSIÇÃO SALARIAL (FRS) - REEDIÇÃO

A Medida Provisória nº 256, de 26/10/90, DOU de 29/10/90, da Presidência / da República, reeditou as MP's nºs 234, 193, 199 e 211, mantendo o texto original, conforme mencionamos no RS nº 40, item 02, de 02/10/90. Com a reedição, as regras para cálculo de salários, na época do Dissídio, está subordinada a FRS - Fator de Recomposição Salarial.

DIA 02 DE NOVEMBRO/90 - FERIADO BANCÁRIO

De acordo com o Comunicado nº 2.212, de 25/10/90, DOU de 26/10/90, do Banco Central, os Bancos não trabalham no dia 02/11/90 (sexta-feira).

BTNF - PERÍODO 12/09/90 ATÉ 29/10/90

12/09/90= 60,9633	24/09/90= 63,6692	06/10/90= 68,1008	18/10/90= 70,7226
13/09/90= 61,2869	25/09/90= 64,0417	07/10/90= 68,1008	19/10/90= 71,1053
14/09/90= 61,6121	26/09/90= 64,4889	08/10/90= 68,1008	20/10/90= 71,4901
15/09/90= 61,9391	27/09/90= 64,9392	09/10/90= 68,1008	21/10/90= 71,4901
16/09/90= 61,9391	28/09/90= 65,6852	10/10/90= 68,4693	22/10/90= 71,4901
17/09/90= 61,9391	29/09/90= 66,6465	11/10/90= 68,8398	23/10/90= 71,8769
18/09/90= 62,2678	30/09/90= 66,6465	12/10/90= 69,2123	24/10/90= 72,2659
19/09/90= 62,5983	01/10/90= 66,6465	13/10/90= 69,5869	25/10/90= 72,7646
20/09/90= 62,9305	02/10/90= 67,0072	14/10/90= 69,5869	26/10/90= 73,2668
21/09/90= 63,2988	03/10/90= 67,3698	15/10/90= 69,5869	27/10/90= 73,8540
22/09/90= 63,6692	04/10/90= 67,3698	16/10/90= 69,9634	28/10/90= 73,8540
23/09/90= 63,6692	05/10/90= 67,7343	17/10/90= 70,3420	29/10/90= 73,8540

RECOLHIMENTO DO IRRF-ASSALARIADOS E OUTROS - ALTERAÇÃO AGENDA NOV/90

De acordo com o Ato Declaratório nº 25, de 23/10/90, DOU de 24/10/90, da Coordenação do Sistema de Arrecadação, da Receita Federal, o recolhimento do IRRF (com correção monetária - sem multa) proveniente aos fatos geradores ocorridos na 2ª quinzena do mês de outubro/90, poderá ser recolhido até o dia 13/11/90.

Desta maneira, queira por gentileza, alterar o RS nº 43, item 01, da seguinte maneira:

- Onde se lê: " DIA 12 - IRRF ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO "
- Leia-se : " DIA 13 - IRRF ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO "

COMISSIONISTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Matéria que foi passível de diversas polêmicas, quer no campo doutrinário, bem como jurisprudencial é o pagamento do DSR para empregado comissionista.

O DSR é regulado por uma lei específica, Lei nº 605/49, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, que ao dispor sobre a remuneração do DSR, de termina por seu artigo 1º que:

" Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 hs consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. "

Portanto, todo o empregado tem o direito de ser remunerado pelo DSR, in distintamente.

O art. 6º, da Lei 605, ao disciplinar de que forma o repouso será devido, estabelece:

" Não será devida a remuneração quanto, sem motivo justificado o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprido integralmente o seu horário de trabalho. "

Vale dizer que para o gozo do DSR, o empregado deverá ter trabalhado, integralmente, a semana anterior, exceção feita aos casos previstos em lei (§ 1º, do art. 6º), inclusive os previstos no art. 473 e seu § único da CLT.

Para que melhor se vislumbre o enfoque da questão, o eminente ministro do TST, Mozart Victor Russomano, em sua obra " Curso de Direito do Tra

balho, assim se manifesta:

" Como a Lei nº 605, não fêz nenhuma referência ao critério de cálculo do repouso remunerado dos " comissionistas ", sustentou-se, largamente, c/ grande apoio dos civilistas, que essa categoria de trabalhadores não ti nha direito ao pagamento do salário relativo a domingos e feriados. O erro era evidente. A regra geral, contida no art. 1º, assim como nos preceitos subsequentes, até o art. 4º, é esta: todo trabalhador tem direito ao repouso remunerado por força de seu contrato de trabalho.

O comissionista é um trabalhador que se vincula à empresa mediante contrato de trabalho e, se assim não for, não terá direito ao repouso remunerado, apenas porque não será parte de um contrato especial e não est rá protegido pelas leis trabalhistas.

Houve, portanto, apenas, omissão do legislador quanto à maneira de se / calcular o salário relativo ao repouso dos comissionistas. A solução, quando o comissionista não tem controle de horário, produzindo segundo seu próprio critério, pode ser, em tudo e por tudo, assemelhado ao trabalhador a domicílio. Então por evidente analogia, dever-se-á aplicar a regra que disciplina o cálculo do repouso remunerado desse trabalhador. Por outras palavras: o pagamento do domingo (ou feriado) corresponderá a 1/6 do valor total das comissões auferidas durante a semana anterior àquela em que recair o dia do descanso. "

A matéria, porém pouco a pouco, veio perdendo substância doutrinária. Quando sobreveio a Lei nº 3.207, de 18/07/57, ficou ainda mais evidente a razão de nosso ponto de vista: essa lei indicou o modo pelo qual devemos / calcular os dias de repouso a que faz jus o trabalhador em viagem (três / dias por mês, até o máximo de 15 dias consecutivos).

Ora, se a lei superveniente, embora não se referindo à remuneração do comissionista, indica como se fará o cálculo dos dias de repouso que lhe de vem ser concedidos pelo empregador, é óbvio que, justapondo-se tal regra ao disposto na Lei nº 605, esse repouso será remunerado.

Hoje, tal pagamento, está claro pela Súmula nº 27, do TST, que adota a po sição correta: " É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista. "

Apenas uma hipótese deve ser indicada, a título de exceção: trata-se da possibilidade de, através de livre contratação, o trabalhador e a empresa

aceitaram a inclusão, no valor das percentagens e comissões, do salário / relativo ao repouso em domingos e feriados, mediante estimativa prévia. Tais cláusulas são admitidas pela jurisprudência do TST e nos parecem perfeitamente legítimas, desde que não parem dúvidas sobre a veracidade do seu conteúdo e a correspondência entre o valor devido a título de repouso e o aumento da comissão ou percentagem.

Conforme se verifica pelo teor da Súmula nº 27, do TST, a mesma não fez / qualquer distinção quanto ao fato do empregado comissionista não ter sido taxativamente contemplado pelo art. 1º, da Lei nº 605/49, pois a falta de previsão no referido art. 1º somente se deu por falta do legislador, uma vez que o comissionista é também empregado, não podendo, por conseguinte, receber um tratamento desigual.

Em resumo, o empregado comissionista tem direito ao DSR - Descanso Semanal Remunerado, a razão de 1/6 sobre o total das comissões auferidas durante a semana anterior.

Note-se que é procedimento incorreto, achar a média mensal das comissões , para pagamento dos DSR's do mês.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br**

O quê 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).