



Relatório Trabalhista

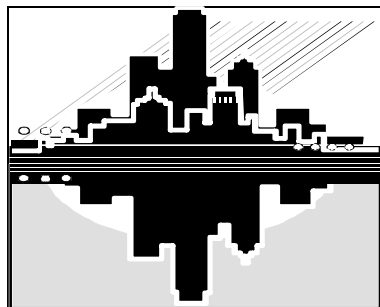
Nº 023

20/03/2003

Sumário

- **TRABALHO NOTURNO**
- **PUNIÇÃO DISCIPLINAR**
- **NR 20 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM LÍQUIDOS COMBUSTÍVEIS E GASES INFLAMÁVEIS - SUGESTÕES À PROPOSTA DE TEXTO BÁSICO - PRORROGAÇÃO DE PRAZO**

TRABALHO NOTURNO



O trabalho noturno é compreendido entre 22 as 5 hs (no trabalho rural é das 21 as 5 hs), sendo permitido somente para adultos (CF/88 e IN nº 01, de 12/10/88), proibido ao menor (arts. 402 e 404 CLT).

Para cada hora noturna deve ser considerado 52,5 minutos (e não 60 minutos). Assim, o empregado que trabalha direto das 22 as 5 hs, pelo relógio faz-se 7 hs físicas, porém o cômputo de horas será de 8 hs.

Olhando a tabela abaixo, entenderemos com mais detalhes:

CÔMPUTO DA HORA NOTURNA	UNIDADE DA HORA NOTURNA	ACUMULADO DO SOMATÓRIO	HORAS CENTESIMAIS
1 HORA =	52'30"	52'30"	0,875

2 HORAS =	+ 52'30"	1:45'00"	1,750
3 HORAS =	+ 52'30"	2:37'30"	2,625
4 HORAS =	+ 52'30"	3:30'00"	3,500
5 HORAS =	+ 52'30"	4:22'30"	4,375
6 HORAS =	+ 52'30"	5:15'00"	5,250
7 HORAS =	+ 52'30"	6:07'30"	6,125
8 HORAS =	+ 52'30"	7:00'00"	7,000

Portanto, o empregado que trabalha 7 hs (acumulado do somatório) tem direito a 8 hs (cômputo da hora noturna), a razão é porque a cada 52'30" eqüivale a 1 hora.

O adicional noturno, que é no mínimo 20% sobre o salário (para engenheiros, arquitetos, químicos de nível superior, agrônomos e veterinários, o adicional é de 25%) se paga a cada 52,5 minutos e não sobre 60 minutos.

Portanto, o trabalho noturno das 22 as 5 horas, corresponde a 8 horas e não 7 horas (art. 73 da CLT).

Exemplo:

O empregado que trabalha das 19 as 3:20 hs, com intervalo da zero hora a 1 hora, o adicional noturno será:

- das 22 as 24 horas = 2 horas. Se, pelas horas centesimais a hora noturna tem 0.875, então basta dividir uma pela outra que encontraremos as horas que servirão de base para cálculo do adicional noturno:

2 horas : 0,875 = 2.285714286 hs/centesimais, ou seja 2:17'8,57" hs/sexagesimais.

- da 1 até as 3:20 hs = 2:20 hs. Se, pelas horas sexagesimais a hora noturna tem 52'30", então basta dividir uma pela outra;

2:20 hs : 52'30" = 2:40' hs/sx ou 2.66666... hs/centesimais.

Portanto, total de horas para base de cálculo do respectivo adicional será:

2,285714286 (1º período)

2,666666667 (2º período) +

4,952380953 (total) ou seja 4:57'8,57" hs/sx.

HORAS EXTRAS NOTURNAS

As horas extras prestadas entre 22 e 5 hs, são pagas com dois adicionais acumulados (e não somados).

Exemplo:

Adicional noturno = 25% e Adicional de Extra = 50%:

O total de adicional de Extra à ser pago será de 88% (1.5 x 1.25 = 1.88) e não de 75% (50% + 25%).

Se as horas extras forem realizadas antes das 22 horas ou após 5 horas, existirá apenas um adicional. Aproveitando o exemplo anterior, será de 50%.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS NOTURNAS NO DSR

São computadas as horas noturnas habitualmente prestadas pelo empregado no descanso semanal remunerado.

Para calcular a média de horas noturnas, à serem integralizadas no DSR, segue-se os seguintes passos:

- o primeiro passo é tabular as horas noturnas realizadas na semana anterior ao DSR, de acordo com os respectivos adicionais;
- o segundo passo é dividir por 6, o somatório das horas acumuladas, em cada um dos adicionais;
- por final, basta multiplicar pelos respectivos adicionais (cada uma) e multiplicar por salário-hora.

Exemplo: Um determinado mês

DOMINGO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23

24	25	26	27	28	29	30
31						

Olhando o calendário acima, o empregado totalizou 12 horas noturnas, a base de 20%, na semana de 04 a 10. Seu salário-hora é de R\$ 3,60.

Calculando sucessivamente, temos:

12 hs : 6 = 2 hs (média diária durante a semana de 04 a 10)
 2 hs x 0,20 x R\$ 3,60 = R\$ 1,44 (valor à ser integrado no DSR do dia 17).

Portanto:

- VALOR DO DSR (DIA 17) = R\$ 26,29 (= 7.33 hs x R\$ 3,60)
- INTEGRAÇÃO DAS HN = R\$ 1,44
- TOTAL = R\$ 27,73 (valor total do DSR do dia 17).

JURISPRUDÊNCIA

Enunciado nº 60 - TST:

“ O adicional noturno, pago habitualmente, integra o salário do empregado para todos os efeitos. “

Enunciado nº 130 - TST:

“ O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, III, da Constituição de 18/09/46 (ex-prejulgado 1). “

Enunciado nº 140 - TST:

“ É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional (ex-prejulgado 12). “

Enunciado nº 265 - TST:

“ A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno. “

Súmula nº 213 - STF:

“ É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento. “

Súmula nº 214 - STF:

“ A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional. “

Súmula nº 313 - STF:

“ Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, § 3º, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador. “

Súmula nº 402 - STF:

“ Vigia noturno tem direito a salário adicional. “



PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho são os provocados por Justa Causa.

Sempre que um empregado é punido disciplinarmente, a empresa deve estar preparada para defender-se perante a Justiça do Trabalho contra uma reclamação que visa cancelar a pena aplicada.

Por isso, se recomenda que, antes de aplicar qualquer penalidade, a empresa faça uma rápida sindicância tomando por escrito a informação dos empregados envolvidos e das testemunhas.

Na prática, as punições disciplinares levam até a justa causa, pois é forma de comprovar à Justiça do Trabalho da ação mal-intencionada do empregado. Por outro lado, é errado pensar que são necessárias as punições disciplinares para haver a dispensa por justa causa, pois isso tudo dependeria da gravidade cometida pelo empregado.

Exemplo:

Se o empregado comete um homicídio dentro da empresa, não há de se esperar que o empregado seja primeiro advertido ou então suspenso no trabalho, para não cometer novamente o feito. Ao contrário, se o empregado comete um atraso injustificado, a penalidade está sendo muito severa caso venha a ser despedido por justa causa, e nesse caso, uma punição branda é o mais sugerido a fim de não cometer novamente o mesmo ato.

O **Erro! Indicador não definido.**, limita a suspensão disciplinar em até 30 dias, ficando por conta da empresa, efetuar a ponderação deste limite em relação a gravidade do problema. Caso a punição disciplinar seja excessivamente rigorosa ou passar de 30 dias, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa (rescisão indireta), recebendo todos os direitos, como se houvesse uma rescisão sem justa causa por iniciativa da empresa.

ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO - MESMOS PESOS

Outro erro é a idéia que se tem sobre a aplicação hierárquica de advertência e suspensão. Para efeito jurídico, tanto a advertência como suspensão disciplinar, têm a mesma equivalência em termos de pesos. Tanto faz aplicar a suspensão e posteriormente a advertência, ou situação inversa, a Justiça do Trabalho não pode interferir para dosar a penalidade, porém, somente de cancelá-la se injusta.

Analisando por outro ângulo (econômico/financeiro), a advertência se torna uma punição branda, e a suspensão, mais severa, porque a primeira não subtrai a remuneração do empregado (horas + DSR), e o segundo, subtrai.

AS PUNIÇÕES DEVEM SER ESCRITAS, DE PREFERÊNCIA

A advertência ou suspensão, de preferência, deve ser por escrito, porque para se provar que "em ovo, não se encontram penas", vai precisar de testemunhas, o que para muitos, é uma situação bastante incômoda.

Via de regra, o documento deve conter uma sucinta exposição dos fatos, de modo que o empregado saiba porque está sendo punido e posteriormente possa corrigir o seu ato cometido.

Temos sugerido a várias empresas, não utilizar formulários adquiridos no comércio (padronizado), porque vêm, normalmente, com textos inadequados e apresentam títulos em negritos (ADVERTÊNCIA / SUSPENSÃO), que inibem os empregados, antes mesmo de sua leitura do documento, bem como de tomar ciência.

Os documentos devem ser elaborados através do próprio papel timbrado da empresa, de livre texto, e com o objetivo educativo e ao mesmo tempo punitivo. Quando possível, elogie os aspectos positivos e compare com o aspecto negativo que tenha cometido. O resultado, é sem dúvida, mais eficiente.

QUANDO O EMPREGADO NÃO ASSINA A PUNIÇÃO

É sempre recomendável passar uma punição disciplinar diante de duas testemunha. Assim, se o empregado se recusar a assinar o documento, as testemunhas assinam no verso, certificando que a empresa informou do ato punitivo e que o empregado, por qualquer motivo, negou tomar ciência.

Desde que a pessoa incumbida de passar a penalidade ao empregado, tenha agido de maneira educada e com respeito, não caracteriza falta grave, se o empregado recusar-se a assinar o presente documento. Por outro lado, caso o empregado venha proferir ameaças ou ofensas, ou portar-se de maneira inconveniente ao ser advertido, então cabe a dispensa por justa causa, por mau procedimento, e ainda, as duas testemunhas serão úteis neste momento.

IMEDIATIDADE DAS PUNIÇÕES

" Quem cala, consente ou Quem não castiga, logo perdoa ", é a forma mais objetiva para traduzir a imediatidade. Via de regra, as punições devem ser aplicadas enquanto o assunto ainda está "quente", porque depois que "esfria", não mais tem efeito punitivo, pois houve o perdão tácito.

TÉCNICA DE SOLUÇÃO

Punir o empregado, nem sempre obtém-se bons resultados, isto é, esperar que o empregado não mais venha cometer a mesma falta.

A experiência, tem nos mostrado que o trabalho de "conscientização" dos erros, tem mais eficácia do que propriamente punir o empregado.

Como técnica de solução de problemas, recomendamos o uso da 2ª fase do Método TWI:

1º PASSO: OBTENHA OS FATOS

- Reveja a ficha prontuário (pasta dossiê do empregado);
- Verifique quais as normas e costumes da empresa, que se relacionam com o caso;
- Converse com as pessoas interessadas;
- Colha sentimentos e opiniões.

“ certifique-se de que tem o histórico completo e objetivo certo “

2º PASSO: PONDERE E DECIDA

- Agrupe os fatos, relacionando-se entre si;
- Quais as medidas possíveis ?
- Verifique se estão dentro dos regulamentos e costumes da empresa;
- Considere as medidas frente ao objetivo e seus efeitos no indivíduo, no grupo e na produção.

“ não tire conclusões apressadas “

3º PASSO: TOME PROVIDÊNCIAS

- Você vai resolver este assunto por si mesmo ?
- Precisa de alguma ajuda ?
- Será necessário comunicar ao seu Chefe ?
- Escolha bem a oportunidade para agir.

“ não se furte à sua responsabilidade “

4º PASSO: VERIFIQUE OS RESULTADOS

- Em que prazo deve ser iniciada a verificação ?
- Quantas vezes deve ser feita a verificação ?
- Observe alterações nas atitudes e relações.

“ O OBJETIVO FOI ALCANÇADO ? “

- SIM => Então está encerrado o problema.
- NÃO => Então reveja novamente o método.

Concluindo, se a cada problema for "filtrado" passando-se por este método (TWI), certamente 90% dos erros de decisão, serão eliminados.



RESUMO - INFORMAÇÕES

NR 20 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM LÍQUIDOS COMBUSTÍVEIS E GASES INFLAMÁVEIS - SUGESTÕES À PROPOSTA DE TEXTO BÁSICO - PRORROGAÇÃO DE PRAZO

A Portaria nº 47, de 14/03/03, DOU de 18/03/03, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, prorrogou por mais 90 dias, o prazo a que se refere o art. 2º da Portaria SIT nº 38, 09 de dezembro de 2002, publicada no DOU de 10 de dezembro de 2002, Seção 1, páginas 93 a 96, para recebimento de sugestões à proposta de texto básico referente à Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho com Líquidos Combustíveis e Gases Inflamáveis - NR 20.

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

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"