

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

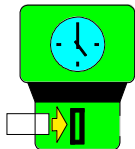
Relatório Trabalhista

Nº 074

13/09/2007

Sumário:

- JORNADA DE TRABALHO - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



JORNADA DE TRABALHO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho nos dias descanso somente é permitida nas atividades essenciais (Decreto nº 27.048/49). Estende-se também nos motivos de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço (art. 67 da CLT), mediante à permissão prévia da autoridade competente.

A empresa deverá conceder outro dia de folga ao empregado, mediante escala de revezamento, mensalmente organizada (quinzenal para mulheres, art. 386, CLT) e constando de quadro sujeito à fiscalização (exclui-se os elencos teatrais). A escala deverá ser organizada, de maneira que, à cada 7 semanas de trabalho, a folga recaia no domingo (Portaria nº 417, de 10/06/66).

Hipótese em que a empresa não possa determinar outro dia de folga, em virtude das exigências técnicas, a remuneração será paga em dobro (art. 9º da Lei nº 605/49).

A jurisprudência entende que "dobro" não é HE 100% (ou seja não é triplo - Súmula nº 461 - STF), referindo-se o dia trabalhado + DSR. Por outro lado, não é razoável que o empregado venha trabalhar, abrindo a mão de sua folga, para receber apenas o dia normal de trabalho, sem o respectivo adicional de no mínimo 100%. Esse entendimento está previsto na Súmula nº 146, TST. Consulte também o acordo/convenção coletiva de sua categoria.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - Pagamento em dobro - Remuneração de domingos e feriados trabalhados. Domingos e feriados não são pagos com adicional de 100%, pois não representam horas extras, mas devem ser pagos em dobro, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49. TRT-SP 02980509854 - RO - Ac. 03ªT. 19990647359 - DOE 14/12/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - Pagamento em dobro - Trabalho em dia reservado ao DSR. Pagamento com o adicional de 100%. O valor pago a título de DSR's remunera o descanso, não o trabalho em domingos e feriados. Essa paga em nada afeta a exigência legal de que o trabalho em dias reservados ao descanso seja retribuído com uma remuneração singela, como a reservada a qualquer dia de labor, acrescida do adicional de 100%. TRT-SP 19990560253 - RO - Ac. 10ªT. 20000674740 - DOE 19/01/2001 - Rel. HOMERO ANDRETTA

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - Pagamento em dobro Domingo. Pagamento com o adicional de 100%. O artigo 9º da Lei nº 605/49 não determina que o domingo deve ser pago como hora extra e com o adicional de 100%, mas que o pagamento deve ser feito em dobro, o que é diferente. Trata-se de penalidade, que deve ser interpretada restritivamente. A empresa não tinha de pagar domingos com adicional de 100%, porque não se trata de hora extra. O reclamante ainda tinha folga compensatória durante a semana. TRT-SP 20000205774 RO - Ac. 03ªT. 20010401274 - DOE 24/07/2001 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

Comércio em geral

De 09/11/97 até 05/09/07, a Lei nº 10.101 de 19/12/00 (art. 6º), autorizou, exclusivamente, o comércio varejista a trabalhar aos domingos, mediante prévia autorização da Prefeitura local (alvará de funcionamento municipal). O repouso semanal remunerado coincidia com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de 4 semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

A partir de 06/09/07, com a vigência da Medida Provisória nº 388, de 05/09/07, DOU de 06/09/07, que alterou e acresceu dispositivos à Lei nº 10.101, de 19/12/00, a respectiva autorização foi estendida em todas as atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal (art. 30, inciso I, da Constituição). O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. Já o trabalho em feriados, é permitido desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e também observada a legislação municipal (art. 30, inciso I, da Constituição).

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 45 - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL.

I - O comércio varejista em geral, inclusive supermercados, pode manter trabalhadores laborando aos domingos, independentemente de convenção ou acordo coletivo e de autorização municipal, desde 09/11/97, data da introdução da autorização legislativa no ordenamento jurídico.

II - A partir de então, descabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho proceder a autuação por trabalho de empregados aos domingos nesse ramo de atividade, haja vista a autorização legal para tal prática.

III - Por sua vez, a abertura do comércio aos domingos é de competência municipal e a verificação do cumprimento das normas do município incumbe à fiscalização de posturas local.

IV - Não tendo sido contemplado na lei permissivo para trabalho em feriados, permanecem aplicáveis as disposições contidas no Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949.

V - a autorização da Lei nº 605/49 para funcionamento em domingos e feriados nos estabelecimentos de comércio de gêneros alimentícios e similares compreende mercados, supermercados e congêneres (Relação a que se refere o art. 7º do Decreto nº 27.048/49, inciso II, 15)

Horas Extras - Trabalho no domingo, feriado e/ou em dia de descanso

Salvo por motivo de necessidade imperiosa (art. 61 da CLT), e também nas atividades essenciais, o trabalho nos dias de descanso é proibido pela legislação trabalhista (Art. 8º da Lei nº 605, de 05/01/49, dou de 14/01/49).

Quando realizadas de forma ilícita, os salários são acrescidos do adicional, previstos para as horas extras lícitas correspondentes. Assim ensina Amauri Mascaro Nascimento (Iniciação ao Direito do Trabalho).

O empregado que trabalha em regime de compensação de horas semanais, para o descanso no sábado (exemplo), por analogia, o sábado é entendido como "dia de descanso". Portanto, equipara-se as mesmas regras, aqui citadas. No entanto, consulte o acordo/convenção coletiva da categoria, observando-se regras diferenciadas, se houver.



CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

PREVIDÊNCIA SOCIAL:

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);

- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

TRABALHISTA:

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

IMPOSTO DE RENDA:

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (editais de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção de frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

SENAI/SENAC:

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

VALE TRANSPORTE:

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

CRECHES:

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS:

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual, subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRA, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)
Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bial Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampos e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PPRPS - Programa de Prevenção de Riscos em Prensas e Similares Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02. A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de

		26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28
Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio.	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

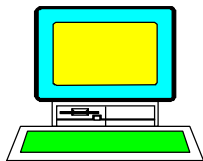
Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

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"