				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

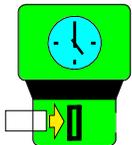
Relatório Trabalhista

Nº 066

18/08/2011

Sumário:

- JORNADA DE TRABALHO - JORNADA SEMANAL REDUZIDA
- APRENDIZAGEM - OFERTA DE CURSOS - CADASTRO NACIONAL DE APRENDIZAGEM - ALTERAÇÕES
- NORMA REGULAMENTADORA SOBRE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS - CONSULTA PÚBLICA
- ESTRANGEIROS - CONCESSÃO DE VISTO - ALTERAÇÕES



JORNADA DE TRABALHO JORNADA SEMANAL REDUZIDA

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho ficou limitada a 44 horas semanais. Considerando-se a semana de 6 dias de trabalho, temos então 7:20 horas por dia (44 horas : 6 dias), e 220 horas mensais (7:20 horas x 30 dias).

Nada impede que a empresa contrate o empregado em jornada inferior à previsão constitucional. Pode ser parcial pela "redução da jornada diária" ou pela "redução da semana de trabalho".

No primeiro, à título de exemplo, podemos contratar um empregado com a jornada diária reduzida de 4 horas, ao invés de 7:20 horas. Considerando-se a semana de trabalho de 6 dias (de segunda a sábado), temos então: 24 horas semanais e 120 horas mensais.

Nesta hipótese, recomenda-se que seja ajustado o "salário-hora", ao invés de "salário mensal". Exemplo: Considerando-se que o piso salarial seja de R\$ 2.200,00, o salário-hora será de R\$ 10,00. Calculando a remuneração do mês, temos:

$$R\$ 10,00 \times 120 \text{ hs} = R\$ 1.200,00$$

Observe-se que R\$ 10,00 é o salário e R\$ 1.200,00 é o valor da remuneração. Se o salário contratual fosse de R\$ 1.200,00 mensais, muito embora no regime de jornada reduzida, o mesmo estaria abaixo do piso salarial fixado pela categoria profissional. Há entendimentos que este procedimento fere o dispositivo constitucional (irredutibilidade salarial). Por isso é recomendado esta prática, porque a redução não ocorre sobre o salário.

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 358, 09/04/2008).

Piso de categoria profissional que tenha sido estipulado por um critério-valor não pode mais ser reduzido, sendo de sobremenos se a base do critério foi o salário mínimo, uma saca de feijão ou 20 quilos de carne, pena de ferir-se princípio básico do direito laboral, ou seja, da irredutibilidade salarial; não há falar-se tampouco na inexistência de redução nominal do salário pois o que deve ser considerado, no caso, é a redução do poder aquisitivo, que com certeza ocorreu" (TRT-SP 02980355644 RE - Ac. 07ªT. 02990294273 - DOE 02/07/1999 - Rel. ROSA MARIA ZUCCARO)

No segundo, à título de exemplo, podemos contratar um empregado para trabalhar duas ou três vezes por semana, reduzindo a semana de trabalho. Exemplo: O empregado é contratado para trabalhar três vezes por semana, na segunda, quarta e sexta.

De acordo com o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A natureza "não eventual" é quando não existe a interrupção do trabalho, não é esporádico, de maneira que o trabalho seja executado ao longo da semana, havendo a continuidade nas semanas seguintes.

Assim, pela razoabilidade, adaptando-se à questão, a recomendação é de que o empregado tenha os dias abonados (licença remunerada) nas terças, quintas e sábados. No contrato de trabalho, a semana de trabalho poderá ser de 6 dias (de segunda a sábado) ou de 5 dias compensando-se os sábados, jornada diária de 7:20 hs, 44 hs semanais e 220 hs mensais, procedimento normal, de praxe, adotado para qualquer outro empregado.

DOMINGO	2ª FEIRA	3ª FEIRA	4ª FEIRA	5ª FEIRA	6ª FEIRA	SÁBADO	TOTAL
DSR	7:20 hs	abonado	7:20 hs	abonado	7:20 hs	abonado	44 hs

Por outro lado, se a empresa decide contratá-lo sem o esquema de "abonação", não encontraremos nenhum amparo na legislação trabalhista para condução dos cálculos necessários.

DOMINGO	2ª FEIRA	3ª FEIRA	4ª FEIRA	5ª FEIRA	6ª FEIRA	SÁBADO	TOTAL
DSR = 1/6	7:20 hs	-	7:20 hs	-	7:20 hs	-	22:00 hs

O DSR é calculado 1/6 sobre 22 hs = 3:40 hs.

DSR	2ª FEIRA	3ª FEIRA	4ª FEIRA	5ª FEIRA	6ª FEIRA	SÁBADO	TOTAL
3:40 hs	7:20 hs	-	7:20 hs	-	7:20 hs	-	25:40 hs

Para efeito de cálculo do salário mensal dos professores, o mês tem 4,5 semanas. Assim, por analogia, podemos considerar o mesmo raciocínio, a jornada mensal poderá ser calculada da seguinte forma:

$$25:40 \times 4,5 = 115:30 \text{ hs}$$

Se o salário-hora for equivalente ao piso salarial de R\$ 10,00, conforme exemplo anterior, o salário mensal será:

$$115:30 \times 10,00 = \text{R\$ } 1.155,00 \text{ (base de cálculo para 13º salário, férias, aviso prévio indenizado, etc.)}$$

Nota: Esta orientação não poderá ser confundida com o Trabalho a Tempo Parcial, que tem regras próprias e é diferenciado.



APRENDIZAGEM - OFERTA DE CURSOS - CADASTRO NACIONAL DE APRENDIZAGEM - ALTERAÇÕES

A Portaria nº 1.681, de 16/08/11, DOU de 17/08/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 2.185, de 05/11/09, que disciplinou a oferta de cursos de aprendizagem profissional, e o § 2º do art. 1º da Portaria nº 615, de 13/12/07, que criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º - A Portaria nº 2.185, de 05 de novembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º - Disciplinar a oferta de cursos de aprendizagem profissional por instituições de ensino pertencentes ao sistema federal de ensino e aos sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal e estabelecer critérios de validação de programas de aprendizagem profissional e de registro de turmas e aprendizes no Cadastro Nacional de Aprendizagem referentes a cursos técnicos na modalidade subsequente." (NR)

"Art. 2º - Os cursos de nível técnico serão reconhecidos como programas de aprendizagem profissional para efeito de cumprimento do art. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 quando ofertados por instituições de ensino devidamente regularizadas perante o respectivo órgão competente do sistema de ensino e validados de acordo com os critérios previstos nesta Portaria." (NR)

(...)

"Art. 4º - A instituição de ensino ofertante do curso técnico deverá registrar o programa de aprendizagem no Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional, que o validará, na forma desta Portaria." (NR)

(...)

"Art. 6º - A instituição de educação profissional e tecnológica interessada em ofertar programas na modalidade de aprendizagem profissional deverá proceder ao registro eletrônico no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como informar e atender ao seguinte:

I - número e data da resolução que autoriza o funcionamento do curso e nome do Conselho responsável pelo ato;

II - nome da habilitação profissional técnica de nível médio e do eixo tecnológico, em conformidade com o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, com a respectiva carga horária do curso conforme projeto pedagógico original;

III - estruturação dos módulos, identificando os objetivos e o(s) código(s) da ocupação correspondente(s) na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, para a qualificação profissional em nível de formação inicial ou em nível médio técnico;

IV - plano de atividades práticas organizado em tarefas de complexidade progressiva que poderão ser executadas pelo aprendiz, de acordo com a estrutura e objetivos de cada módulo, com base na descrição do campo "Áreas de Atividades", previsto na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;

V - carga horária teórica e prática prevista para cada módulo." (NR)

"Art. 7º - A duração do programa de aprendizagem deverá coincidir com a vigência do contrato de trabalho de aprendizagem.

§ 1º - A carga horária teórica deverá representar, no mínimo, 25% e no máximo, 50% do total de horas do programa.

§ 2º - Excepcionalmente, quando o curso técnico tiver duração superior à do programa de aprendizagem, o contrato poderá ser celebrado após o início do curso, observadas as seguintes condições:

I - o início e término do contrato de aprendizagem e do programa de aprendizagem deverão coincidir com o início e término dos respectivos módulos;

II - o contrato deverá englobar o mínimo de módulo(s) que assegurem a formação técnico profissional metódica completa, necessária para a certificação do curso de aprendizagem correspondente a uma ocupação prevista na Classificação Brasileira de Ocupações CBO;

III - a carga horária teórica não poderá ser inferior a quatrocentas horas." (NR)

"Art. 8º - O registro dos aprendizes pelas instituições de educação profissional e tecnológica no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego, deverá ser realizado após sua validação nas opções "Cadastrar Turmas" e "Encaminhar Jovem", de acordo com os seguintes procedimentos:

I - criar a turma no Cadastro e informar a data de início e término do curso;

II - informar a distribuição da carga horária prática e teórica do curso como um todo;

III - cadastrar e encaminhar os alunos com contrato de trabalho, informando:

- a) o CNPJ da instituição obrigada ao cumprimento da cota da aprendizagem;
- b) a data de início e término do contrato de trabalho;
- c) o módulo que está sendo executado e a carga horária restante;
- d) a carga horária teórica restante do curso; e
- e) a carga horária prática prevista no contrato." (NR)

(...)

" Art. 2º - O § 2º do art. 1º da Portaria nº 615, de 13/12/07, alterado pela Portaria nº 1.003, de 4 de dezembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º - (...)

(...)

§ 2º - Quando se tratar de cursos de nível técnico, na modalidade subsequente, ofertados por instituição de educação profissional e tecnológica, o Ministério do Trabalho e Emprego os validará de acordo com as normas procedimentais previstas na Portaria nº 2.185, de 05 de novembro de 2009.

(...)" (NR)

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI



NORMA REGULAMENTADORA SOBRE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS - CONSULTA PÚBLICA

A Portaria nº 273, de 16/08/11, DOU de 17/08/11, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, disponibilizou para consulta pública o texto técnico básico de criação da Norma Regulamentadora sobre Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no uso das atribuições conferidas pelo art. 14, inciso II, do Anexo I do Decreto n.º 5.063, de 3 de maio de 2004, e em face do disposto no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 e no art. 4º da Portaria MTE n.º 1.127, de 02 de outubro de 2003, resolve:

Art. 1º - Disponibilizar para consulta pública o texto técnico básico para criação da Norma Regulamentadora sobre Abate e Processamento de Carnes e Derivados, disponível no sítio: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>.

Art. 2º - Fixar o prazo de sessenta dias, após a publicação deste ato, para o recebimento de sugestões ao texto, que deverão ser encaminhadas para o e-mail: normatizacao.sit@mte.gov.br ou via correio para o endereço: MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, Coordenação-Geral de Normatização e Programas (Esplanada dos Ministérios - Bloco F Anexo B - 1º Andar - Sala 107 - CEP 70059-900 -Brasília/DF).

Art. 3º - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

VERA LÚCIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE



ESTRANGEIROS - CONCESSÃO DE VISTO ALTERAÇÕES

A Resolução Normativa nº 95, de 10/08/11, DOU de 19/08/11, do Conselho Nacional de Imigração, alterou dispositivos das Resoluções Normativas nº 45, de 14/03/00, que disciplinou a concessão de visto permanente para estrangeiros com base em aposentadoria, e nº 62, de 08/12/04, que disciplinou a concessão de autorização de trabalho e de visto permanente a estrangeiro, Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo, com poderes de gestão, de Sociedade Civil ou Comercial, Grupo ou Conglomerado econômico. Na íntegra:

O Conselho Nacional de Imigração, instituído pela Lei nº . 6.815, de 19 de agosto de 1980, e organizado pela Lei nº . 10.683, de 28 de maio de 2003, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº . 840, de 22 de junho de 1993, resolve:

Art. 1º - O art. 1º da Resolução Normativa nº 45, de 14 de março de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º - O Ministério das Relações Exteriores poderá conceder visto permanente a estrangeiro aposentado, acompanhado de até dois dependentes, que comprovar poder transferir mensalmente para o Brasil importância, em moeda estrangeira, em montante igual ou superior a R\$ 6.000,00.

§ 1º - Se o interessado tiver mais de dois dependentes, será obrigado a transferir, ainda, quantia, em moeda estrangeira, em montante igual ou superior a R\$ 2.000,00 para cada dependente que exceder a dois.

§ 2º - Em qualquer das hipóteses previstas neste artigo, os dependentes deverão estar enquadrados nas disposições da Resolução Normativa que trata da concessão de visto temporário ou permanente a título de reunião familiar."

Art. 2º - O inciso V do art. 2º da Resolução Normativa nº 45, de 14 de março de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

"V - comprovação de aposentadoria e de capacidade de transferir para o País a quantia, em moeda estrangeira, em montante igual ou superior a R\$ 6.000,00 nos termos do art. 1º desta Resolução."

Art. 3º - O art. 3º da Resolução Normativa nº 62, de 8 de dezembro de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º - A Sociedade Civil ou Comercial que desejar indicar estrangeiro para exercer a função de Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo deverá cumprir com os requisitos estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, quanto às disposições legais referentes à constituição da empresa e comprovar:

I - investimento em moeda estrangeira em montante igual ou superior a R\$ 600.000,00 por Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo chamado, mediante a apresentação do Sisbacen - Registro Declaratório Eletrônico de Investimento Externo Direto no Brasil, comprovando a integralização do investimento na empresa receptora; ou

II - investimento em moeda estrangeira em montante igual ou superior a R\$ 150.000,00 por Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo chamado, mediante a apresentação do Sisbacen - Registro Declaratório Eletrônico de Investimento Externo Direto no Brasil, comprovando a integralização do investimento na empresa receptor; e geração de dez novos empregos, no mínimo, durante os dois anos posteriores a instalação da empresa ou entrada do Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo."

Art. 4º - Esta Resolução Normativa não se aplica aos pedidos protocolados antes de sua entrada em vigor.

Art. 5º - Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA
Presidente do Conselho



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"