MARÇO
2014

Cartilha sobre **Legislação trabalhista**

Cartilha Empresarial do
Sistema FIRJAN

Sistema FIRJAN | FIRJAN CIRJ SESI SENAI IEL SISTEMA FIRJAN
INFORMA, FORMA, TRANSFORMA.

Cartilha sobre
Legislação trabalhista

CRÉDITOS

Sistema FIRJAN | Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro
Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira – Presidente

Diretoria Geral do Sistema FIRJAN
Augusto Franco Alencar – Diretor Geral

Diretoria Jurídica:
José Roberto Borges

Gerência Geral Jurídica:
Gisela P. Gadelha Dantas

Editores Responsáveis:
Ricardo Rielo – Chefe da Divisão de Defesa de Interesses Coletivos
Pedro Capanema Lundgren – Gerente Jurídico Trabalhista

Projeto Gráfico e diagramação:
Gerência de Comunicação de Marketing

A íntegra desta publicação estará disponível na internet, em **www.firjan.org.br**

APRESENTAÇÃO

A complexidade da regulamentação das relações de trabalho é inquestionável. Proliferam diariamente novas leis, portarias, decretos e outros atos normativos destinados a disciplinar a forma como se relacionam trabalhador e tomador de serviços.

Conhecer as regras do jogo é essencial para alcançar um resultado satisfatório. No mercado de relações competitivas, um deslize cometido por desconhecimento da legislação pode importar em prejuízos drásticos, muitas vezes comprometendo toda a operação da empresa.

Ciente de que a informação é um bem de grande valor, o Sistema FIRJAN, por meio de sua Diretoria Jurídica, compôs a cartilha trabalhista que o leitor tem em mãos, com o objetivo de disseminar informações básicas relativas à regulamentação das relações de trabalho.

Longe de ter a pretensão de esgotar o tema, esta cartilha pretende reunir algumas das mais corriqueiras dúvidas que afligem o empresariado no dia-a-dia do trato com seus empregados e prestadores de serviços. Se este conteúdo for capaz de orientar boas decisões, que levem ao cumprimento da legislação e à redução dos riscos relacionados à atividade empresarial, então a cartilha trabalhista terá cumprido seu objetivo. Boa leitura.

Pedro Capanema Lundgren
Gerente Jurídico Trabalhista - GJT

SUMÁRIO

1. ADMISSÃO E REGISTRO – **PAG.4**

2. DURAÇÃO DO TRABALHO – **PAG.4**

3. INTERVALOS PARA REPOUSO / ALIMENTAÇÃO – **PAG.5**

4. FÉRIAS – **PAG.6**

5. SALÁRIO – **PAG.6**

6. 13º SALÁRIO – **PAG.7**

7. FGTS – **PAG.7**

8. SEGURO-DESEMPREGO – **PAG.8**

9. SEGURANÇA E SAÚDE – **PAG.8**

10. VALE-TRANSPORTE – **PAG.9**

11. TRABALHO DO MENOR – **PAG.10**

12. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO – **PAG.10**

13. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – **PAG.11**

14. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO – **PAG.12**

15. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – **PAG.13**

16. CONTRATO DE TRABALHO – **PAG.14**

17. HOMOLOGAÇÃO – **PAG.15**

18. REMUNERAÇÃO – **PAG.16**

19. JUSTA CAUSA – **PAG.16**

20. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER – **PAG.20**

21. AUXÍLIO DOENÇA – **PAG.22**

22. ACIDENTE DE TRABALHO – **PAG.22**

23. RELAÇÕES COLETIVAS DO TRABALHO – **PAG.24**

ANEXOS – **PAG.25**

1. ADMISSÃO E REGISTRO

1) O EMPREGADO PODE TRABALHAR SEM CARTEIRA ASSINADA?

Resposta: Não. O empregador tem que assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) mesmo no contrato de experiência ou em treinamento. A CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer atividade e deve ser apresentada ao empregador, mediante recibo, antes do empregado começar a trabalhar. O empregador tem 48 horas para fazer as anotações e devolver a carteira ao empregado.

2) QUAIS OS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA REGISTRO DO EMPREGADO?

Resposta: Carteira de Identidade, Título Eleitoral; CPF, Certificado de Reservista, exame médico admissional, fotografias, Certidão de Casamento e Nascimento de filhos menores de 14 anos ou inválidos (para qualquer idade), caderneta de vacinação dos filhos com até seis anos de idade e, a partir de sete anos, comprovação semestral da frequência à escola, para pagamento do salário-família.

3) O EMPREGADO PODE TRABALHAR SEM REGISTRO POR QUANTO TEMPO?

Resposta: Ninguém pode começar a trabalhar sem estar registrado. De acordo com a lei, o empregado deve ser registrado assim que começa a trabalhar e esse registro pode ser feito em livro próprio (livro de registro de empregado), ficha de registro ou sistema eletrônico.

4) E QUANDO O EMPREGADO ESTÁ EM EXPERIÊNCIA?

Resposta: O registro deve ser feito imediatamente também. Se o empregador não fizer o registro poderá ser autuado e pagará uma multa por essa infração e o empregado, mesmo sem registro, permanece com todos os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2. DURAÇÃO DO TRABALHO

5) QUANTAS HORAS O EMPREGADO DEVE TRABALHAR?

Resposta: Oito horas diárias e 44 semanais, fora os casos especiais previstos em lei. Em qualquer atividade privada a duração do trabalho deve ser de, no máximo, oito horas por dia e 44 por semana, a não ser quando a lei determina limite diferente, como é o caso dos ascensoristas, bancários, telefonistas e dos que trabalham em turnos de revezamento, que têm duração máxima de seis horas.

6) O EMPREGADO PODE TRABALHAR MAIS DE OITO HORAS POR DIA?

Resposta: Sim. Até duas horas a mais por dia mediante acordo individual escrito de compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, observada a Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesse caso recebe, pelo menos, 50% a mais por essas horas extras. O horário da jornada também poderá ser aumentado em até mais duas horas, sem acréscimo salarial se houver a correspondente diminuição em outro dia, no espaço de até um ano. É o chamado

"banco de horas", cuja possibilidade de implementação deve estar prevista em norma coletiva de trabalho (Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a empresa e o sindicato profissional ou Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o sindicato profissional e o sindicato patronal representante da empresa). A empresa não deve confundir a hipótese de compensação de horas extras, por meio de acordo individual com o seu trabalhador e com prazo de compensação, no máximo, dentro do mês de ocorrência do labor extra, do chamado "banco de horas", que somente pode ser instituído por meio de norma coletiva de trabalho (Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva) e o prazo para compensação é de até 1 ano.

Compensação de Horas	Banco de Horas
Compensação na mesma semana ou mês (excesso de horas não superior a 10 horas). Admite acordo individual entre empresa e empregado. Súmula nº 85 TST.	Folga compensatória concedida até 1 ano a contar da prestação de serviço. Formalização via Instrumento Coletivo. CLT, art. 59 §2º.

7) QUAL O HORÁRIO NOTURNO?

Resposta: O trabalho noturno urbano começa às 22 horas e vai até 5 horas do dia seguinte. O trabalho noturno deve ser pago com pelo menos 20% a mais do valor da hora normal e a hora noturna tem a duração de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), isto é, sete horas trabalhadas nesse horário, correspondem a oito horas.

8) EM QUE SITUAÇÕES O EMPREGADO PODE FALTAR AO TRABALHO, SEM DESCONTO NO SEU SALÁRIO?

Resposta: Por motivo de saúde, desde que apresente atestado médico dos serviços conveniados com a empresa (PCMSO) ou, na falta destes, do SUS; licença à gestante (120 dias) ou adotante (120, 60 ou 30 dias); para atendimento ao Serviço Militar; até dois dias em caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, irmão ou pessoa que viva sob a dependência do empregado; até três dias em virtude de casamento; até cinco dias em caso de nascimento de filho; um dia por ano para doar sangue; até dois dias para alistamento militar; nos dias em que estiver prestando vestibular e pelo tempo necessário quando tiver que comparecer em juízo (Poder Judiciário).

3. INTERVALOS PARA REPOUSO/ALIMENTAÇÃO

9) O EMPREGADO TEM DIREITO A QUANTOS PERÍODOS PARA DESCANSO?

Resposta: Se o total da carga horária da jornada de trabalho durar de quatro a seis horas, tem 15 minutos de descanso. Mais de seis horas e até oito horas, tem de uma a duas horas de descanso; 11 horas de descanso entre o término de uma jornada de trabalho em um dia e o começo de outra. Vinte e quatro horas (1 dia) por semana, preferencialmente aos domingos, sendo-lhe garantido, pelo menos um domingo por mês e um domingo a cada sete semanas para as atividades autorizadas a funcionar em domingos e feriados, listadas na relação anexa ao Decreto Presidencial nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, e na forma da Portaria do Ministério do Trabalho nº 417, de 10 de junho de 1966. O intervalo de uma a duas horas, tanto pode ser reduzido, conforme as regras da Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.095/10, como aumentado, mediante acordo escrito entre empresa e empregado, como faculta o artigo 71 da CLT.

10) O QUE ACONTECE QUANDO SE TRABALHA EM FERIADO?

Resposta: O trabalho em feriado só em atividade permitida por lei (relação anexa ao Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, que regulamentou a Lei nº 605/49, a exemplo de siderurgia, fundição, forjaria, usinagem, indústria do cimento; indústria do refino do petróleo, hospitais, restaurantes, bares, hotéis, cinemas etc.). Nesse caso, o empregado recebe o pagamento do dia feriado em dobro, além do valor já pago com o salário e o correspondente ao repouso semanal remunerado (1/6 do valor) ou a concessão de folga em outro dia, na mesma semana, como estipula a Súmula nº 146, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). As atividades econômicas não autorizadas pela legislação poderão requerer ao MTE autorização para exigir o trabalho em domingos e feriados, observados os pressupostos editados em ato específico do ministro do Trabalho e Emprego.

4. FÉRIAS

11) QUANDO O TRABALHADOR TEM DIREITO A FÉRIAS?

Resposta: Quando completa um ano de serviço. O empregador tem os 12 meses seguintes para concedê-las, sob pena de pagá-las em dobro, quando concedidas fora desse período.

12) O EMPREGADO PODE "VENDER" AS FÉRIAS?

Resposta: Pode "vender", no máximo, 10 dias (abono pecuniário). O empregado deve ser avisado do seu período de gozo de férias com 30 dias de antecedência e o pagamento deve ser feito, mediante recibo escrito, até 48 horas antes do início de gozo. Férias concedidas fora do prazo são pagas em dobro.

13) O EMPREGADO DISPENSADO ANTES DE COMPLETAR UM ANO DE TRABALHO, TEM DIREITO A FÉRIAS?

Resposta: Se for demitido sem justa causa ou pedir demissão, sim (1/12 avos por cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias); no caso de término de contrato a prazo: sim; se for demitido por justa causa: não.

5. SALÁRIO

14) QUAL A DATA CORRETA PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO?

Resposta: Até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido. A expressão salário compreende a importância fixa, comissões e os adicionais pagos com habitualidade pelo empregador: noturno, de insalubridade, de periculosidade, horas extras, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos, se houver. O salário deve ser pago sempre mediante recibo, devendo uma via ser entregue ao empregado.

15) QUAL A DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO?

Resposta: A remuneração compreende o salário pago pelo empregador, em dinheiro ou utilidades (alimentação etc.), acrescido da gorjeta.

16) ALGUÉM PODE RECEBER SALÁRIO MENOR QUE O SALÁRIO MÍNIMO NACIONALMENTE UNIFICADO?

Resposta: Ninguém pode receber salário menor que o salário mínimo. Se o empregado for contratado para trabalhar menos de oito horas por dia, pode receber proporcional às horas trabalhadas, pois o salário mínimo remunera 220 horas. Logo, se um empregado for contratado para trabalhar quatro horas por dia e receber a metade do mínimo, estará recebendo de acordo com a lei.

17) O PISO ESTADUAL FIXADO POR LEI NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO DEVE SER OBSERVADO PARA OS TRABALHADORES INDUSTRIÁRIOS?

Resposta: Não, pois este somente é obrigatório para as categorias que não possuem piso salarial fixado por lei especial (a exemplo dos engenheiros) ou negociado em Contrato Coletivo de Trabalho (Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho em vigor).

6. 13º SALÁRIO

18) QUEM TEM DIREITO AO 13º SALÁRIO?

Resposta: Todos os empregados têm direito ao 13º salário.

19) QUAL O VALOR DO 13º SALÁRIO?

Resposta: É o valor da remuneração que o trabalhador ganha. Corresponde a 1/12 avos da remuneração do trabalhador, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias. O cálculo é simples, divide-se a remuneração por 12 e multiplica-se pelo número de meses trabalhados.

20) QUAL O PRAZO DE PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO?

Resposta: Primeira parcela até o dia 30 de novembro; segunda parcela até o dia 20 de dezembro. Se o empregado quiser receber a metade do 13º salário junto com as férias deve requerê-las em janeiro do respectivo ano. Dispensa por justa causa não dá direito ao 13º salário.

7. FGTS

21) O QUE É FGTS?

Resposta: É um fundo constituído pelos saldos das contas vinculadas do trabalhador e de outros recursos a ele incorporados. É a garantia dos empregados em caso de dispensa sem justa causa.

22) QUAL O VALOR DA CONTRIBUIÇÃO QUE O EMPREGADOR DEVE RECOLHER NA CONTA DO FGTS DO EMPREGADO?

Resposta: Mensalmente, a importância de 8% da remuneração do empregado; 40% quando despede o empregado sem justa causa; além de 8%, o empregado também recolhe as contribuições sociais previstas na Lei Complementar no 110/2001, que não pertencem ao trabalhador, ou seja, 0,5% da remuneração do empregado e 10% sobre o saldo do FGTS no caso de dispensa do empregado sem justa causa.

23) QUANDO SE PODE SACAR O FGTS?

Resposta: Para aquisição da casa própria; aposentadoria/falecimento do trabalhador; dispensa sem justa causa; extinção normal do contrato por prazo determinado; em certas hipóteses de doença (ex. AIDS).

8. SEGURO-DESEMPREGO

24) QUANDO O TRABALHADOR PODE RECEBER O SEGURO-DESEMPREGO?

Resposta:

a) Quando for despedido sem justa causa.

b) Tiver trabalhado seis meses nos últimos 36 meses.

c) Tiver recebido salário pelo menos nos últimos 6 meses.

d) Não estiver recebendo benefícios da previdência, exceto pensão por morte ou auxílio acidente.

e) Não possuir renda própria de qualquer natureza.

25) QUAL O PRAZO PARA REQUERER O SEGURO-DESEMPREGO?

Resposta: Do sétimo dia até 120 dias contados da demissão ou da decisão judicial (no caso de quem reclamou na Justiça do Trabalho).

26) QUANTAS PARCELAS O TRABALHADOR PODE RECEBER?

Resposta: Se trabalhou: a) de 6 a 11 meses receberá três parcelas; b) de 12 a 23 meses receberá quatro parcelas; c) de 24 a 36 meses receberá cinco parcelas.

27) QUAL O VALOR DE CADA PARCELA?

Resposta: Um salário mínimo ou a média dos três últimos salários até o limite determinado pelo governo.

9. SEGURANÇA E SAÚDE

28) O QUE É TRABALHO INSALUBRE?

Reposta: Insalubre – é aquele executado em locais com ruído/calor/frio excessivos, substâncias químicas e biológicas etc. (insalubridade), assim considerado mediante reconhecimento por perícia realizada por médico ou engenheiro do trabalho. A insalubridade pode ser mínima (10% do salário mínimo); média (20% do salário mínimo) e máxima (40% do salário mínimo).

29) COMO A VIDA E A SAÚDE DO TRABALHADOR PODEM E DEVEM SER PROTEGIDAS NO LOCAL DE TRABALHO?

Resposta:

a) Com a eliminação ou neutralização dos agentes nocivos à saúde (ruído, calor, frio, substâncias químicas e biológicas);

b) com exames médicos em razão da implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO, admissional, periódicos e demissional);

c) com fornecimento gratuito dos equipamentos de proteção individual (EPI) quando necessário. O uso do EPI é obrigatório. O trabalhador que não usar deve ser punido pelo empregador. Existem vários dispositivos legais que asseguram esses direitos, mas, basicamente, o empregador é obrigado a fazer e custear o exame médico do empregado antes dele entrar na empresa e, periodicamente, eliminar/neutralizar os agentes nocivos à saúde (ruídos, frio, calor, substâncias químicas e biológicas etc.) e ainda, conforme a situação, fornecer gratuitamente EPIs adequados ao risco, fornecer água em condições higiênicas, instalações sanitárias e outros.

10. VALE-TRANSPORTE

30) QUEM TEM DIREITO AO VALE-TRANSPORTE?

Resposta: Todo empregado que precisar utilizar transporte para se deslocar de casa para o trabalho e do trabalho para casa e que manifestar por escrito interesse no benefício, que deve ser utilizado exclusivamente para esse fim.

31) O VALE-TRANSPORTE PODE SER PAGO EM DINHEIRO?

Resposta: Sim, na forma do parágrafo único, do artigo 5º, do Decreto Presidencial nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Ou seja, apenas no caso de falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte (possibilidade de recarga do cartão ou falha do sistema de recarga), necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o empregado beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

32) A QUANTAS "PASSAGENS" O EMPREGADO TEM DIREITO?

Resposta: Ao número necessário ao seu efetivo deslocamento casa/trabalho/casa, e que devem ser entregues ao empregado com antecedência.

33) QUANTO PODE SER DESCONTADO DO SALÁRIO DO EMPREGADO?

Resposta: O custeio do empregado corresponderá a até 6% do seu salário básico.

11. TRABALHO DO MENOR

34) COM QUE IDADE O MENOR PODE TRABALHAR?

Resposta:

a) A partir de 14 anos como aprendiz;

b) a partir de 16 anos como trabalhador comum.

35) O MENOR PODE TRABALHAR EM QUALQUER ATIVIDADE?

Resposta: Não. Não pode trabalhar em atividades insalubres e/ou perigosas (salvo quando autorizado); Não pode trabalhar em horário noturno (22h às 5h); não pode trabalhar em atividades prejudiciais à sua formação moral.

36) QUANTO É O SALÁRIO DO MENOR?

Resposta: É o mesmo salário do trabalhador maior. Já o menor aprendiz recebe proporcionalmente às horas trabalhadas, com base no salário mínimo.

37) QUE OUTRAS DIFERENÇAS EXISTEM ENTRE O TRABALHO DO MENOR E O DO ADULTO?

Resposta: As férias do menor devem coincidir com as férias escolares e o valor do FGTS do menor aprendiz é de 2% da sua remuneração.

38) O QUE É CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

Resposta: Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado sempre por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programas de aprendizagem ou formação técnico-profissional metódica, trabalho compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias àquela formação. O menor de 18 anos não pode fazer horas extras (salvo algumas poucas exceções). Todas as empresas que tenham trabalhadores em funções que precisem de formação profissional, são obrigadas a contratar e matricular no sistema S (Senai, Senac etc.) ou entidades autorizadas por lei, 5% a 15% de aprendizes dessas funções.

12. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

39) O FISCAL DO TRABALHO É OBRIGADO A SE IDENTIFICAR NO ATO DA FISCALIZAÇÃO EM EMPRESAS?

Resposta: Sim. A identificação é sempre obrigatória, em qualquer circunstância, de acordo com o artigo 630 da CLT.

40) O FISCAL DO TRABALHO TEM LIVRE ACESSO A TODAS AS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA FISCALIZADA?

Resposta: Sim, desde que prévia e devidamente identificado.

41) QUAIS SÃO OS DOCUMENTOS QUE A EMPRESA É OBRIGADA A EXIBIR NO ATO DA FISCALIZAÇÃO?

Resposta: Todos aqueles que digam respeito ao cumprimento das normas trabalhistas, que devem permanecer sempre na própria empresa.

42) E AS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE?

Resposta: Todos que digam respeito ao cumprimento das leis do trabalho, com exceção I – da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II – da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos serviços nacionais de aprendizagem; IV – da posse do livro intitulado "Inspeção do Trabalho"; e V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

43) EM QUAIS HIPÓTESES O FISCAL DO TRABALHO DEVERÁ FAZER UMA "DUPLA VISITA" ANTES DE LAVRAR QUALQUER AUTO DE INFRAÇÃO?

Resposta:

a) Quando a infração for relativa à edição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais;
b) quando em primeira inspeção dos estabelecimentos recém-inaugurados.

44) EM QUAIS HIPÓTESES O FISCAL DO TRABALHO PODERÁ CONCEDER PRAZO PARA A EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS?

Resposta: A concessão de prazo para exibição de quaisquer documentos ficará a critério do fiscal do trabalho, podendo este conceder prazo não inferior a dois dias e nem superior a oito dias para exibição de documentos. O fiscal do trabalho será obrigado a conceder prazo para exibição de documentos para os estabelecimentos com menos de 11 empregados, desde que não seja constatada fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

45) E PARA AS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE?

Resposta: Será, como regra, observado o critério da "dupla visita" para lavratura dos autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

13. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

46) EXERCENDO O EMPREGADO UM CARGO DE CONFIANÇA, ELE PODE SER TRANSFERIDO?

Resposta: O empregado que exerce cargo de confiança, entendido este como aquele que tem poderes para substituir o próprio patrão, pode ser transferido livremente de uma localidade para outra. Por exercer um cargo de confiança (com amplos poderes de mando, fiscalização e gestão – podendo admitir e dispensar empregados, administrar o negócio, advertir e suspender empregados etc.), o empregado não pode estar limitado a este ou aquele local de prestação de serviços.

47) O QUE DIZ A LEI QUANTO À ALTERAÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO? É POSSÍVEL?

Resposta: Havendo previsão contratual pode o empregado ser transferido para localidade diversa daquela em que foi celebrado o contrato de trabalho, em caso de real necessidade. Portanto, o empregador deve estar atento na elaboração do contrato de trabalho (escrito), para fazer constar do contrato uma cláusula nos seguintes termos: "Fica ajustado nos termos do § 1º, do artigo 469, da CLT, que o EMPREGADO acatará ordem emanada do EMPREGADOR para prestação de serviços, tanto na localidade de celebração do contrato de trabalho, como em qualquer outra cidade ou estado, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva".

48) SE FECHAR UMA FILIAL DA EMPRESA EM UMA CIDADE O EMPREGADO PODE SER TRANSFERIDO PARA OUTRA?

Resposta: A lei é muito clara ao estabelecer no artigo 469, §2º, da CLT que: "§2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado".

49) O QUE FOI AJUSTADO ENTRE AS PARTES NO ATO DA ADMISSÃO, PODE SER ALTERADO?

Resposta: Pode. Desde que observada a regra contida no artigo 468 da CLT, veja: "Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta".

50) QUANTO AO CARGO OU FUNÇÃO, COMO DEVE PROCEDER O EMPREGADOR PARA EVITAR PROBLEMAS COM O EMPREGADO NO FUTURO?

Resposta: No ato admissional, o empregador deve acertar com o empregado o cargo e a(s) função(ões) que exercerá na empresa, porém, acrescentando na cláusula contratual o seguinte: " (...) aceitando desde já, exercer outras funções ou executar serviços determinados pelo empregador, compatível com as condições pessoais, na vigência deste instrumento".

14. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

51) O CONTRATO DE TRABALHO DE PRAZO DETERMINADO PODE SER CELEBRADO PARA TODOS OS EMPREGADOS?

Resposta: Somente é possível celebrar contrato de trabalho de prazo determinado, quando o serviço a ser executado pelo contratado for de natureza transitória e justifique a predeterminação de prazo (ex.: evento gastronômico ou hoteleiro). É preciso haver um motivo que justifique o prazo determinado. A regra está contida na alínea "a", do §2º, do artigo 443 da CLT: "§2º – O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo".

52) A PARTE (PATRÃO OU EMPREGADO) QUE DESEJAR ENCERRAR O CONTRATO ANTES DO TÉRMINO DO PRAZO DEVE APRESENTAR AVISO PRÉVIO?

Resposta: Por ser contrato de trabalho de prazo determinado, não há aviso prévio, pois as partes já fixaram uma data para o término do contrato de trabalho. Note bem: somente terá aviso prévio se o contrato de trabalho contiver uma cláusula que permita às partes (patrão e empregado) promoverem a rescisão do pacto antes do término do prazo estipulado em contrato e, desde que, tal cláusula venha a ser exercida.

53) AS PARTES PODEM ESTABELECER O PRAZO DESEJADO OU A LEI FIXA UM ANO OU DOIS ANOS?

Resposta: A lei fixou o prazo máximo (dois anos) e não fez referência ao prazo mínimo. Assim, nada impede as partes de fixarem o prazo que melhor atenda aos interesses, podendo ser de três, seis meses; um ano; um ano e meio e até dois anos.

54) CELEBRADO UM CONTRATO POR PRAZO INFERIOR A DOIS ANOS, É POSSÍVEL PRORROGAÇÃO?

Resposta: A lei estabeleceu o prazo máximo de dois anos e apenas uma prorrogação. Se as partes celebraram o contrato com prazo inferior a dois anos, poderá prorrogá-lo até o prazo máximo (dois anos). Note bem: a prorrogação pode ser feita por prazo inferior, porém, somente uma vez.

55) TERMINADO UM CONTRATO DE PRAZO DETERMINADO, AS PARTES PODEM CELEBRAR OUTRO EM SEGUIDA?

Resposta: Não! Novo contrato de trabalho por prazo determinado somente pode ser celebrado seis meses depois.

15. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

56) O EMPREGADOR SÓ PODE FAZER CONTRATO DE EXPERIÊNCIA POR 30, 60 OU 90 DIAS?

Resposta: Não! O empregador pode fazer o contrato de 1 a 90 dias. O legislador fixou apenas o prazo máximo (90 dias), não fez referência a prazo mínimo. Assim, o contrato de experiência pode ser celebrado com 1 dia apenas, como pode ser de 10, 15, 40, 55, 89 dias, desde que não seja superior a 90 dias.

57) O PRIMEIRO PRAZO FOI DE 30 DIAS, O EMPREGADOR PODE PRORROGAR MAIS 60 DIAS? NÃO DEVE SER O MESMO NÚMERO DE DIAS DO PRIMEIRO PRAZO, EM CASO DE PRORROGAÇÃO?

Resposta: O legislador fixou o prazo máximo de 90 (noventa) dias e uma prorrogação, apenas. Não estabeleceu regras quanto à quantidade de dias para prorrogação. As partes são livres para adequar o prazo da prorrogação de acordo com suas conveniências. Firmado um contrato de experiência com prazo de um dia, nada impede o empregador de prorrogá-lo por mais 89 dias, atingindo assim, o prazo total de 90 dias.

58) DEVE SER FEITA ALGUMA ANOTAÇÃO NA CTPS, QUANTO AO PRAZO EXPERIMENTAL?

Resposta: Ao proceder ao registro do empregado, contratado em regime de experiência, é recomendável anotar como observação na CTPS, nas páginas de anotações gerais, de que se trata de contrato de trabalho por experiência, incluindo a data de início e a respectiva data do término do prazo experimental.

59) NÃO DANDO CERTO A EXPERIÊNCIA, TERMINADO UM CONTRATO PODE SER FEITA OUTRA EXPERIÊNCIA?

Resposta: Com o mesmo empregado, somente pode ser celebrado outro contrato de experiência seis meses após a rescisão do primeiro e somente se se tratar de um novo serviço (uma outra função). O trabalhador não pode ser submetido a dois testes, na mesma empresa e na mesma função.

60) QUAIS OS DIREITOS DO EMPREGADO, CASO ELE SEJA DESPEDIDO INJUSTAMENTE ANTES DE TERMINAR O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA?

Resposta: Ocorrendo a dispensa imotivada do empregado antes de expirado o termo ajustado, ele terá direito a uma indenização equivalente a 50% daquilo que receberia até o final do prazo pactuado.

61) NO CASO DE UM EMPREGADO QUE ESTÁ CUMPRINDO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA VIR A SOFRER UM ACIDENTE DE TRABALHO, ELE TEM DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA?

Resposta: Sim, pois de acordo com a Súmula nº 378, do TST, o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

16. CONTRATO DE TRABALHO

62) O CONTRATO DE TRABALHO PRECISA SER EXPRESSO? E ESCRITO?

Resposta: Expresso é o contrato ajustado pelas partes, combinado, não precisa ser por escrito. O acerto verbal é o suficiente para caracterizar o vínculo empregatício. É válido, portanto, o acerto verbal, porém, a legislação vigente exige o registro em carteira de trabalho e em livro, fichas ou sistema informatizado de registro de empregados. Expresso, então, é o contrato escrito ou verbal, celebrado em razão da manifestação de ambas as partes (patrão e empregado).

63. O QUE QUIS DIZER O ARTIGO 442 ACIMA COM A EXPRESSÃO DE AJUSTE TÁCITO?

Resposta: Ajuste tácito é exatamente o que não é expresso. O que não foi combinado. É, por exemplo, o fato de um indivíduo prestar serviços a outrem sem nada combinar e sem ser convidado, mas sem ter, também, ninguém que o proíba de prestar tais serviços. O fato de não ter proibida a continuação da prestação de serviços e se beneficiar dos mesmos indicia o vínculo empregatício. Presume-se que a outra parte aceitou o contrato de trabalho

64. ENTÃO O CONTRATO ACERTADO VERBALMENTE TEM VALOR LEGAL?

Resposta: Sim! Mas não é recomendável! Ao admitir um empregado, além de anotar o contrato existente na própria carteira de trabalho é por demais aconselhável elaborar um contrato de trabalho escrito, enumerando as condições, deveres e obrigações das partes, além das obrigatórias previstas na legislação trabalhista e Contratos Coletivos de Trabalho (convenções e acordos coletivos) – já automaticamente incorporadas ao contrato no ato da admissão, como disposto na Súmula nº 277, do TST.

65. NÃO PODE FAZER UM CONTRATO DE TRABALHO COM DOIS EMPREGADOS (PAI E FILHO) AO MESMO TEMPO?

Resposta: Não! Como dispôs o artigo 442 da CLT, o contrato é individual. É celebrado com cada empregado. No caso de pai e filho, portanto, são dois contratos distintos, ou seja, um com o pai e outro com o filho.

17. HOMOLOGAÇÃO

66) A HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO É FEITA COM QUANTO TEMPO DE EMPREGO?

Resposta: O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho.

67) QUAL O PRAZO PARA PROCEDER AO PAGAMENTO E À HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO?

Resposta: Nos termos do §6º, do artigo 477, da CLT, os prazos para pagamento das verbas rescisórias e a devida homologação do instrumento de rescisão de contrato de trabalho são os seguintes: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

68) ALÉM DO SINDICATO DA CATEGORIA E O ÓRGÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, ONDE MAIS PODE SER HOMOLOGADO O TERMO DE RESCISÃO?

Resposta: Se não houver na localidade o sindicato representativo da categoria profissional ou órgão do Ministério do Trabalho, a homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita pelo representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo defensor público e, na falta ou impedimento destes, a homologação pode ser feita pelo juiz de paz.

69) NO TÉRMINO DE CONTRATO DE PRAZO DETERMINADO, QUAL O PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO?

Resposta: No caso dos contratos de trabalho de prazo determinado (experiência, obra certa ou safra), o pagamento das verbas rescisórias e a devida homologação, se for o caso, deverão ser feitos no dia seguinte ao término, desde que seja dia útil. Caso não seja, é necessário antecipar o pagamento.

70) E SE O SINDICATO CRIAR OBSTÁCULOS PARA HOMOLOGAR A RESCISÃO CONTRATUAL?

Resposta: Considerando o curto prazo previsto em lei, nem sempre é possível procurar por outro órgão para realizar a homologação. Ocorrendo isso, é recomendável ingressar com uma ação de consignação em pagamento, perante a Justiça do Trabalho ou pagar o empregado por meio de depósito em conta bancária, mediante ciência do mesmo, por escrito, como autoriza a própria Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

71) HÁ ALGUM PAGAMENTO A SER FEITO AO SINDICATO PARA REALIZAR A HOMOLOGAÇÃO?

Resposta: Não. A realização da homologação gratuita é um direito do trabalhador e da empresa.

72) O QUE É RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO?

Resposta: Rescisão é o rompimento do contrato de trabalho. É o rompimento da relação empregatícia entre empregado e empregador.

73) QUAIS AS CONDIÇÕES EM QUE OCORRE A RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO?

Resposta: A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por: justa causa; sem justa causa; por pedido de demissão; por decisão judicial, por término de contrato de trabalho; por despedida indireta ou por culpa recíproca (do empregado e do empregador).

18. REMUNERAÇÃO

74) AS FALTAS AO TRABALHO PODEM SER DESCONTADAS EM FOLHA DE PAGAMENTO?

Resposta: Sim! Quando o empregado falta ao trabalho, sem qualquer motivo justificado, o empregador pode descontar as faltas verificadas no mês. Além do desconto correspondente às faltas injustificadas, o empregado perde, também, o direito à remuneração do dia do descanso semanal, em se tratando de horista, diarista ou semanalista. Quanto ao empregado mensalista (contratado por mês), ele já tem embutido em seu salário o valor correspondente ao descanso semanal remunerado (DSR).

75) E QUANTO AO FORNECIMENTO DE MORADIA, QUANTO É O PERCENTUAL A SER DESCONTADO E SOBRE O QUÊ?

Resposta: Quando fornecida a moradia ao empregado urbano, o §3º do artigo 458 da CLT estabelece que o percentual a ser descontado é de 25% do salário contratual. Observe que é sobre o salário contratual e não sobre a remuneração. Assim, se o salário foi contratado como sendo de R$ 300,00 por mês e o empregado recebe mais R$ 100,00, referente a horas extras, adicional de insalubridade, gratificações, o cálculo da habitação será de 25% sobre os R$ 300,00, que é o salário contratual.

76) PODE DESCONTAR DO EMPREGADO O VALOR REFERENTE AOS PREJUÍZOS QUE VIER A CAUSAR AO EMPREGADOR?

Resposta: Quando o empregado causa um dano ao empregador, a legislação autoriza o desconto em folha de pagamento, porém impõe duas condições: a primeira, desde que o dano tenha sido causado por dolo (desejo de causar o prejuízo) e, a segunda, se no contrato de trabalho contiver cláusula prevendo a possibilidade de desconto na ocorrência de danos pelo empregado. A regra está inserida no artigo 462 da CLT, em seu §1º, vejamos: "Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado". Note bem: havendo a cláusula contratual, o desconto pode ser efetuado em folha de pagamento, também na ocorrência de culpa (negligência, imprudência ou imperícia), ao passo que não tendo a cláusula contratual, o desconto só será lícito se o dado for causado por dolo (intenção de causa o prejuízo).

77) QUANTO O EMPREGADOR PODE DESCONTAR DO EMPREGADO, EM CASO DE FORNECER ALIMENTAÇÃO?

Resposta: No trabalho urbano quando o empregador fornece alimentação ele pode descontar do empregado o percentual de 20% do salário contratual, conforme estabelece o §3º do artigo 458 da CLT. Note bem: o legislador referiu-se a salário e não remuneração, portanto os 20% são calculados sobre o salário contratual (vencimento fixo acertado), não somando para efeitos de cálculos, os valores referentes às gorjetas, horas extras e demais adicionais, caso haja.

78) E SE A ALIMENTAÇÃO FORNECIDA FOR PREPARADA NO PRÓPRIO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR?

Resposta: Nesse caso, o desconto da alimentação fornecida (de acordo com as prescrições recomendadas pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT) não poderá exceder 25% do salário mínimo, nacionalmente unificado.

79) AS VANTAGENS DADAS PELO EMPREGADOR – ALIMENTAÇÃO, MORADIA ETC. – SOMADAS AO SALÁRIO SERVEM PARA CÁLCULO DOS DIREITOS TRABALHISTAS?

Resposta: Sim! Tudo aquilo que o empregador dá ao empregado a título de liberalidade, integra-se ao salário para todos os efeitos legais. Assim, ao pagar o 13º salário, as férias, ao recolher os depósitos do FGTS, o valor médio apurado com as vantagens concedidas soma-se para o cálculo do pagamento desses direitos.

80) A LEI ESTABELECE UM PADRÃO OU MODELO PRÓPRIO DE RECIBO DE PAGAMENTO?

Resposta: Não! A legislação não prevê regras específicas para o tipo de recibo de pagamento, o que deixa em aberto a possibilidade de criar o modelo que melhor se adapte à empresa, podendo ser manuscrito, datilografado ou por meio de sistema informatizado (que é o mais comum nos dias de hoje). O importante é ter o documento comprobatório dos pagamentos efetuados ao empregado, com a discriminação das verbas pagas e assinatura do mesmo.

19. JUSTA CAUSA

81) PARA CARACTERIZAR A FALTA GRAVE DE ABANDONO DE EMPREGO O EMPREGADO TEM QUE FALTAR POR 30 DIAS CORRIDOS?

Resposta: Não é preciso que o empregado permaneça por 30 dias afastado sem comunicação e sem justificativa, para caracterizar o abandono de emprego basta que, num prazo bem inferior, o empregado revele o desejo de não mais continuar no emprego.

82) QUANDO SE DÁ A FALTA GRAVE DE ABANDONO DE EMPREGO COM 30 DIAS, EXATAMENTE?

Resposta: A lei não prevê essa condição. A Justiça do Trabalho interpreta que configura-se abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo ou ausentar-se do posto de trabalho por mais de 30 dias, sem justificativa, e uma vez convocado por escrito a retornar não o faz.

83) QUANDO É RECOMENDÁVEL AGUARDAR 30 DIAS OU MAIS?

Resposta: Quando o empregado estiver afastado pela Previdência Social – após a alta do médico, deve-se aguardar 30 dias. No mais, é recomendável aguardar 30 dias quando o empregado se ausenta do trabalho e desaparece, isto é, quando em "lugar incerto e não sabido" (LINS), quando é impossível convocá-lo para retornar ao trabalho.

84) A PUBLICAÇÃO DE ANÚNCIO CONVOCATÓRIO EM JORNAL DE GRANDE CIRCULAÇÃO SERVE DE PROVA PARA CONFIGURAÇÃO DO ABANDONO DE EMPREGO?

Resposta: Não. A Justiça do Trabalho interpreta que o anúncio não vincula o empregado. A regra é que o empregado precisa do emprego para trabalhar e não deseja o abandono. A prova do abandono de emprego deve ser feita por escrito, mediante a convocação para retorno ao trabalho, acompanhada de Aviso de Recebimento (AR), a ser assinado pelo empregado. Recomenda-se que, ao postar o telegrama, a empresa deve requerer cópia do texto do telegrama postado e cópia do Aviso de Recebimento (AR), capaz de atestar que o empregado recebeu pessoalmente a convocação empresarial para retornar ao labor.

85) SE NÃO ADIANTA PUBLICAR O ABANDONO DE EMPREGO NO JORNAL QUANDO NÃO SE SABE ONDE SE ENCONTRA O EMPREGADO, COMO PROVAR QUE O MESMO ABANDONOU O SERVIÇO?

Resposta: O empregador precisa fazer prova de que o empregado está desaparecido, ou seja, em "lugar incerto e não sabido" (LINS). Isso pode ser feito por meio de oficial do Cartório de Títulos e Documentos. Assim, comparecendo à residência do empregado, o oficial do cartório encarregado da diligência, certificará que o empregado está em lugar incerto e desconhecido, após, inclusive, ouvir vizinhos. A certidão do oficial é o documento que servirá de prova, perante a Justiça do Trabalho, se for preciso.

86) A MANIFESTAÇÃO PELO EMPREGADO, DO DESEJO DE CAUSAR PREJUÍZO, PODE SER TIDA COMO FALTA GRAVE, CAPAZ DE CARACTERIZAR MOTIVO PARA JUSTA CAUSA?

Resposta: Para cometer o ato de improbidade, não é necessário que o empregado cause o dano material (que cometa o ato) bastando, simplesmente que tente ou que revele a sua intenção, como, por exemplo, o empregado que diz: "vou danificar aquela máquina e assim o patrão vai ver o que é bom!". O empregado que revela a intenção de causar o dano material destrói a confiança de que era detentor até então. Não deixa de ser um ato desonesto, que recomenda o afastamento, pois não há condições de se manter a relação empregatícia.

87) O QUE É IMPROBIDADE?

Resposta: Improbidade é um ato desonesto (má-fé, fraude, dolo, malícia, simulação etc.). É a desonestidade, a falta de retidão, o procedimento malicioso, a atuação perniciosa. É considerada a mais grave do elenco de faltas apresentado pelo artigo 482 da CLT.

88) QUANDO OCORRE A INDISCIPLINA?

Resposta: Ocorre quando o empregado desrespeita ou deixa de cumprir uma norma geral de serviço. Quando deixa de cumprir o regulamento interno dos empregados. Por exemplo: consta do regulamento que é proibido apresentar-se ao local de trabalho munido de facas, peixeiras, armas de fogo ou explosivos de qualquer espécie; o empregado que desrespeita essa norma, está cometendo um ato de indisciplina.

89) QUANDO SE DÁ O ATO DE INSUBORDINAÇÃO?

Resposta: Ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem dada pessoalmente a ele pelo empregador ou superior hierárquico. Por exemplo: o gerente determina que faça a limpeza do restaurante e ele (o empregado) não obedece. Sua recusa caracteriza-se em ato de insubordinação. Nesse caso, a ordem tanto pode ser verbal, como escrita, desde que dirigida tão somente para um determinado empregado.

90) TENDO O REGULAMENTO INTERNO, DE FORMA ESCRITA, OS EMPREGADOS LEVAM MAIS A SÉRIO SUAS RESPONSABILIDADES?

Resposta: Não há a menor dúvida! Nas empresas onde foram implantados regulamentos, não só foram comprovadas melhorias na disciplina interna, como, em especial, uma considerável melhora no relacionamento pessoal entre os próprios colegas de trabalho.

91) O ATO DE DESÍDIA É UMA FALTA GRAVE?

Resposta: Embora esteja incluída no elenco das faltas graves, a "desídia" é uma falta leve, porém uma das mais frequentes, pois é muito comum as ausências reiteradas ao serviço, sem qualquer justificativa, bem como os constantes atrasos ao trabalho.

92) O EMPREGADO QUE NÃO VEM PRODUZINDO, PODE SER DESPEDIDO?

Resposta: É assegurado ao empregador o direito de despedir o empregado manifestamente improdutivo, por reiterada negligência, má vontade, desinteresse, falta de cumprimento do dever. Nesse caso, deve-se observar a gradação da pena, iniciando com uma advertência verbal e a seguir escrita, depois uma suspensão por três ou mais dias, com perda dos vencimentos e numa terceira vez que o empregado demonstra o desinteresse pelo trabalho, a má vontade, negligência, aí sim, promover a sua demissão por justa causa.

93) COMETE FALTA GRAVE O EMPREGADO QUE NÃO PREVENIR ACIDENTES OU NÃO OBSERVAR AS NORMAS DE PREVENÇÃO, EMBORA AVISADO POR ESCRITO?

Resposta: Se o empregado não respeitar as normas de segurança e higiene do trabalho ou as instruções expedidas para evitar acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais estará cometendo falta grave e pode ser dispensado por justa causa.

94) ENTRE AS FALTAS GRAVES PREVISTAS PELO ARTIGO 482 DA CLT, EM QUAL DELAS DEVERÁ SER ENQUADRADO O EMPREGADO QUE NÃO CUMPRIR AS NORMAS DE SEGURANÇA?

Resposta: Como as normas de segurança e higiene do trabalho, são para todos os empregados da empresa, ao não respeitá-las o empregado comete a falta grave de indisciplina, prevista pela letra "h" do artigo 482 da CLT, pois, nesse caso, o empregado está desrespeitando uma norma geral de aplicabilidade geral (a todos os empregados).

95) E SE O EMPREGADO FOR "MAL EDUCADO", RESPONDER AO SUPERIOR HIERÁRQUICO, QUANDO DA PRIMEIRA PUNIÇÃO, NÃO PODE APLICAR OUTRA PENALIDADE?

Resposta: Nesse caso sim! Digamos, por exemplo, que o empregado é surpreendido pelo superior hierárquico brincando em horário de serviço, em prejuízo do bom andamento do trabalho e, ao ser advertido, verbalmente, pelo superior, passa a responder grosseiramente retrucando de maneira desrespeitosa. Nesse caso sim, é cabível uma segunda punição: uma advertência por escrito, uma suspensão disciplinar ou, dependendo das circunstâncias e da gravidade das ofensas, até mesmo a demissão por justa causa.

96) O QUE É DUPLA PENALIDADE?

Resposta: É quando o empregado é penalizado duas vezes pela mesma falta grave cometida. Ocorre quando o empregado é advertido (por escrito) pelo chefe de serviço, por ter revelado má vontade na execução dos serviços sob sua responsabilidade. O fato chega ao conhecimento do supervisor geral, que manda aplicar uma suspensão disciplinar por três dias, por entender que a pena de advertência foi muito branda. Esse procedimento da empresa acarreta intranquilidade ao empregado, porque, já punido, fica aflito diante da possibilidade de vir a sê-lo outra vez.

97) MAS SE EM TODOS OS CASOS, SEM APLICAR A "GRADAÇÃO DA PENA" EM RAZÃO DA NATUREZA DA FALTA PRATICADA (LEVE, GRAVE OU GRAVÍSSIMA), O EMPREGADOR PROMOVER A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA, NÃO ESTARÁ HAVENDO INJUSTIÇA?

Resposta: Sem dúvida! A punição aplicada de modo excessivo, sem dúvida importa em injustiça. Deve haver certa proporção entre a aplicação da pena e o ato praticado, pois não é qualquer falta que deve ser punida com a despedida por justa causa do empregado.

98) É POSSÍVEL QUE EM RAZÃO DE UMA FALTA ANTIGA O EMPREGADO POSSA SER DISPENSADO POR JUSTA CAUSA AGORA OU RECEBER UMA PENA?

Resposta: Não. A aplicação de qualquer pena por parte do empregador deve ser atual e imediata, ou seja, assim que tomar conhecimento da prática da falta pelo empregado, sob pena de que se considere haver "perdoado" o empregado, nada mais podendo fazer em relação à falta ocorrida.

99) CHEGANDO BÊBADO NO LOCAL DE TRABALHO O EMPREGADO COMETE A FALTA GRAVE?

Resposta: Ao se apresentar em estado de embriaguez no local e em horário de trabalho, o empregado comete falta grave, que autoriza o empregador a promover a sua demissão por justa causa. Entretanto, a Justiça do Trabalho interpreta a situação de modo diverso quando ficar configurado caso de alcoolismo crônico. Nessa hipótese, a situação deve ser tratada como doença e não motivo para justa causa.

100) QUANDO HÁ PUNIÇÃO AO EMPREGADO QUE BEBE HABITUALMENTE, FORA DE HORÁRIO E LOCAL DE TRABALHO?

Resposta: Caracteriza-se a falta grave de "embriaguez habitual" (letra "f" artigo 482 da CLT), quando o empregado em estado etílico levar para o trabalho e a empresa os resultados negativos de seu vício. Um professor primário ou de uma escolinha infantil, que bebe com habitualidade na vida particular, não reúne condições para ministrar aulas ou ensinamentos, especialmente para crianças.

20. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

101) A EMPREGADA GESTANTE ESTÁ GARANTIDA NO EMPREGO POR QUANTO TEMPO?

Resposta: A estabilidade da gestante é desde o instante da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso quer dizer que ela não pode ser despedida, sem motivo, nesse período (aproximadamente 14 meses).

102) COMO O EMPREGADOR FAZ PARA SABER SE A EMPREGADA ESTÁ GRÁVIDA, ELE PODE SOLICITAR UM EXAME DE TESTE DE GRAVIDEZ?

Resposta: Não! O empregador não tem como saber se a empregada está grávida e o que é pior: ele não pode submetê-la a exame médico para teste de gravidez. A lei não admite a possibilidade de o empregador submetê-la a teste de gravidez.

103) MAS O EMPREGADOR PODE REINTEGRÁ-LA AO EMPREGO, EM VEZ DE PAGAR A INDENIZAÇÃO?

Resposta: Sim, caso não tenha sido ultrapassado o período da estabilidade – da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

104) O HORÁRIO DE TRABALHO É IGUAL AO DO HOMEM?

Resposta: Sim! Homens e mulheres podem trabalhar em horários idênticos, respeitados os limites máximos. (oito horas diárias ou 44 horas semanais).

105) A MULHER NÃO PODE CARREGAR PESOS?

Resposta: O artigo 390 da CLT determina que: "Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos para trabalho ocasional".

106) DEPOIS DO PARTO, QUANDO VOLTAR AO TRABALHO COMO A EMPREGADA FAZ PARA AMAMENTAR O BEBÊ?

Resposta: Durante a jornada de trabalho a empregada (mãe) tem direito a dois descansos de 30 minutos cada, para que possa amamentar seu bebê, conforme artigo 396 da CLT: "Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um". Acrescenta o parágrafo único, do mesmo dispositivo consolidado que, quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser ampliado, a critério da autoridade competente.

107) COMO O EMPREGADOR DEVE PROCEDER PARA AFASTAR A EMPREGADA GESTANTE?

Resposta: Quem determina o afastamento do trabalho é o médico, a quem também compete, em casos excepcionais, aumentar em mais duas semanas antes e duas semanas após o parto, os períodos de repouso, garantindo o bem-estar da gestante.

108) EM CASO DE ABORTO TEM DIREITO À LICENÇA DE 120 DIAS TAMBÉM?

Resposta: Não! Se ocorrer aborto não criminoso, a empregada tem direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

21. AUXÍLIO DOENÇA

109) O QUE É AUXÍLIO DOENÇA?

Resposta: O auxílio doença é um benefício de curta duração, devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida (12 meses), ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias.

110) O EMPREGADO QUE FICOU AFASTADO POR 15 DIAS E NECESSITAR DE OUTRO AFASTAMENTO, ESTARÁ O EMPREGADOR OBRIGADO A PAGAR OUTRA VEZ OS 15 DIAS?

Resposta: Não! Se o empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no 16º, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 dias desse retorno, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento, isto é, a empresa não está obrigada a pagar outra vez os 15 primeiros dias.

111) QUANDO INICIA O DIREITO AO BENEFÍCIO DO AUXÍLIO DOENÇA?

Resposta: O auxílio doença, a cargo do empregador para posterior reembolso da Previdência Social, é pago a partir do 16º dia do afastamento do empregado, desde que observado o período de carência.

112) AO APRESENTAR UM ATESTADO MÉDICO O EMPREGADOR JÁ ESTARÁ OBRIGADO A PAGAR O DIA OU DIAS AUSENTES DO EMPREGADO?

Resposta: Quando o empregado falta ao trabalho para meros exames médicos, o empregador não é obrigado ao pagamento do dia ou dias ausentes. O atestado médico serve apenas para justificar a ausência, muito embora compita ao empregado programar os seus exames médicos para dias e horários em que não está em serviço.

113) COMO PROCEDER QUANDO HÁ SUSPEITA DE EXAGERO NO NÚMERO DE DIAS PARA REPOUSO POR ORDEM MÉDICA?

Resposta: Quando o empregado apresentar um atestado médico com número exagerado de dias de afastamento ou que os dias de afastamento estão próximos a fins de semana, feriados ou outros acontecimentos festivos, o empregador pode submeter o empregado a exame médico com profissional responsável pelo PCMSO. Comprovado que não há necessidade do afastamento ou que houve exagero no número de dias, o empregado poderá ser punido, até mesmo, com justa causa, dependendo do caso, diante da fraude cometida.

22. ACIDENTE DE TRABALHO

114) MESMO O ACIDENTE OCORRIDO FORA DO LOCAL DE TRABALHO É CONSIDERADO COMO ACIDENTE DE TRABALHO?

Resposta: Sim! O acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho, é considerado como acidente de trabalho, quando o empregado estiver cumprindo ordem ou realizando serviços determinados pelo empregador.

115) NO CASO DE O EMPREGADO SOFRER UMA AGRESSÃO, É CONSIDERADO COMO ACIDENTE DE TRABALHO?

Resposta: Sendo o empregado agredido por companheiro de serviço ou mesmo por terceiros, em horário e local de serviço, será considerado como acidente de trabalho, devendo nesse caso ser emitida a Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT).

116) NO CASO DE OCORRER UM ACIDENTE NO PERCURSO PARA RESIDÊNCIA TAMBÉM PODE SER CONSIDERADO ACIDENTE DE TRABALHO?

Resposta: Sim! No percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela, nos intervalos destinados para refeição e descanso, qualquer que seja o meio de locomoção, mesmo que o veículo seja de propriedade do próprio empregado, é considerado como acidente de trabalho, com direito a todos os benefícios.

117) E SE O EMPREGADO ESTIVER TRABALHANDO FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO, ESPONTANEAMENTE?

Resposta: Comprovada a prestação espontânea de serviços pelo empregado, fora de seu horário de trabalho, com a finalidade de evitar prejuízos à empresa, em caso de sofrer acidente, será tido como acidente de trabalho.

118) QUAIS AS PROVIDÊNCIAS QUE O EMPREGADOR DEVE TOMAR EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO?

Resposta: Tão logo o empregado sofra um acidente de trabalho, compete ao empregador emitir a CAT, o que pode ser feito pela internet.

119) QUAL O PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DA CAT?

Resposta: O empregador (empresa) deverá comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência do acidente.

120) EM CASO DE MORTE, DECORRENTE DO ACIDENTE, O PRAZO É O MESMO, PARA APRESENTAÇÃO DA CAT?

Resposta: Ocorrendo a morte do empregado, a comunicação do acidente de trabalho deve ser feita de imediato à autoridade competente, sob pena de multa, além de outras penalidades.

121) E SE O EMPREGADOR NÃO APRESENTAR A CAT?

Resposta: Se o empregador não promover a comunicação do acidente de trabalho, a mesma pode ser formalizada pelo próprio acidentado, seus dependentes, entidade sindical, pelo médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Não é recomendável deixar que outros façam a comunicação do acidente de trabalho.

122) O EMPREGADOR DEVE TOMAR PRECAUÇÕES ANTES DE PREENCHER A CAT?

Resposta: Não há dúvidas. O empregador (por meio do setor de pessoal ou segurança do trabalho), antes de preencher a CAT, deve determinar a realização de uma investigação prévia, para comprovar a ocorrência do acidente e as condições em que ocorreu. Isso para evitar o risco de cometer falsidade ideológica, o que constitui crime.

123) A PARTIR DE QUE MOMENTO O EMPREGADO QUE SOFREU ACIDENTE DE TRABALHO PASSA A TER ESTABILIDADE PROVISÓRIA?

Resposta: O empregado que sofreu acidente de trabalho, além dos benefícios especiais da Previdência Social, tem a garantia de emprego, contada a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio doença acidentário. Portanto, depois de concluído o tratamento e apto a voltar ao trabalho é que começam a contar os 12 meses de garantia de emprego.

23. RELAÇÕES COLETIVAS DO TRABALHO

124) O QUE É DATA-BASE?

Resposta: É a data na qual os sindicatos representantes das respectivas categorias – econômica (empresas) e profissional (trabalhadores) – têm para, por meio de negociação ou ajuizamento de Dissídio Coletivo de Trabalho na Justiça do Trabalho, requerer, rever, modificar ou extinguir normas e condições de trabalho contidas nos contratos coletivos (Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva) anteriormente pactuados.

125) O QUE É DISSÍDIO COLETIVO?

Resposta: Um termo que gera muita confusão é o Dissídio Coletivo, que muitas vezes é usado para se referir à data-base. O Dissídio Coletivo, espécie de ação judicial, só ocorre quando não há possibilidade de acordo na data-base entre as partes, ou seja, patrões e trabalhadores, para formalizar uma convenção coletiva do trabalho, levando a questão à Justiça do Trabalho. Sendo o processo levado a julgamento, caberá à Justiça do Trabalho estabelecer, por meio de uma decisão judicial, chamada de "sentença normativa", as cláusulas que serão aplicadas pelas categorias. Atualmente, o Dissídio Coletivo de Trabalho somente será julgado pela Justiça do Trabalho se houver concordância de ambas as partes envolvidas – sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal –, observada a vontade das categorias envolvidas, manifestada em assembleia geral.

ANEXOS

ANEXOS

1. ALIMENTAÇÃO PREPARADA NA EMPRESA

LEI Nº 3.030, DE 19 DE DEZEMBRO DE 1956.

Determina que não poderão exceder a 25% do Salário Mínimo os Descontos por Fornecimento de Alimentação, quando preparada pelo próprio Empregador.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. Para efeitos do art. 82 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), os descontos por fornecimento de alimentação, quando preparada pelo próprio empregador, não poderão exceder a 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo.

Art. 2º. A disposição do art. 1º será aplicada aos trabalhadores em geral, desde que as refeições sejam preparadas e fornecidas no próprio estabelecimento empregador.

Art. 3º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 19 de dezembro de 1956; 135º da Independência e 68º da República.

2. RESPOUSO SEMANAL REMUNERADO, DOMINGOS E FERIADOS

LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949.

Regulamento Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º. Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os trabalhos rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º. O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária, ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, nesse caso, consistirá no acréscimo de um 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º. É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos Estados e dos Municípios ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime do funcionalismo público.

Art. 5º. Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica a pessoa ou a família no âmbito residencial destas;

b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Art. 6º. Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. (Redação dada pela Lei nº 2.761, de 26.4.56)

§3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 7º. A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 9.12.85)

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada norma de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 9.12.85)

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Art. 8º. Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos artigos 6º e 7º desta lei.

Art. 9º. Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir par fiel execução desta lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

Art. 11. São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão. (Artigo revogado pela Lei nº 9.093, de 12.9.95)

Art. 12. Salvo no que entende com as instituições públicas referidas no artigo 4º, as infrações ao disposto nesta lei serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 13. Serão originariamente competentes, para a imposição das multas de que trata a presente lei, os delegados regionais do Ministério do Trabalho e, nos Estados, onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 14. A fiscalização da execução da presente lei, o processo de autuação dos seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 15. A presente lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

EURICO GASPAR DUTRA

DECRETO Nº 27.048 DE 12 DE AGOSTO DE 1949.

Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sôbre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 87, nº I, da Constituição, e nos termos do art. 10, parágrafo único, da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949,

DECRETA:

Art. 1º. Fica aprovado o Regulamento que a este acompanha, assinado pelo Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo qual reger-se-à a execução da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 2º. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

EURICO G. DUTRA.

Honório Monteiro

REGULAMENTO A QUE SE REFERE O DECRETO Nº 27.048, DE 12 DE AGÔSTO DE 1949

Art. 1º. Todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, perfeitamente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acôrdo com a tradição local, salvo as exceções previstas neste Regulamento.

Art. 2º. As disposições do presente Regulamento são extensivas:

a) aos trabalhadores rurais, salvo os que trabalhem em regime de parceria agrícola, meação ou forma semelhante de participação na produção;

b) aos trabalhadores que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de sindicato, caixa portuária ou entidade congênere, tais como estivadores, conservadores, conferentes e assemelhados;

c) aos trabalhadores das entidades autárquicas, dos serviços industriais da União, dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, e das emprêsas por estes administradas ou incorporadas, desde que não estejam sujeitos ao regime dos funcionários ou extranumerários ou não tenham regime próprio de proteção ao trabalho, que lhes assegure situação análoga à daqueles servidores públicos.

Art. 3º. O presente regulamento não se aplica:

a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestem serviço de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas;

b) aos funcionários da União dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, bem como aos respectivos extranumerários, em serviço nas próprias repartições.

Art. 4º. O repouso semanal remunerado será de vinte horas consecutivas.

Art. 5º. São feriados e como tais obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar.

Parágrafo único. Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias feriados locais, até o máximo de sete, desde que declarados como tais por lei municipal, cabendo à autoridade regional competente em matéria de trabalho expedir os atos necessários à observância do repouso remunerado nesses dias.

Art. 6º. Executados os casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, garantida, entretanto, a remuneração respectiva.

§1º Constituem exigências técnicas, para os efeitos deste regulamento, aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços.

§2º Nos serviços que exijam trabalho em domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada de quadro sujeito a fiscalização.

§3º Nos serviços em que for permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, salvo a empresa determinar outro dia de folga.

Art. 7º. É concedida, em caráter permanente e de acordo com o disposto no §1º do art. 6º, permissão para o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, nas atividades constantes da relação anexa ao presente regulamento.

§1o Os pedidos de permissão para quaisquer outras atividades, que se enquadrem no §1º do art. 6º, serão apresentados às autoridades regionais referidas no art. 16, que os encaminharão ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, devidamente informados.

§2º A permissão dar-se-á por decreto ao Poder Executivo.

Art. 8º-Fora dos casos previstos no artigo anterior admitir-se-á excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso:

a) quando ocorrer motivo de força maior, cumprindo à empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional a que se refere o art. 15, no prazo de 10 dias;

b) quando, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver da autoridade regional referida no art. 15 autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 dias, cabendo neste caso a remuneração em dobro, na forma e com a ressalva constante do art. 6º, §3º.

Art. 9º. Nos dias de repouso, em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Art. 10. A remuneração dos dias de repouso obrigatório, tanto o do repouso obrigatório, tanto o do repouso semanal como aqueles correspondentes aos feriados, integrará o salário para todos os efeitos legais e com ele deverá ser paga.

§1º A remuneração do dia de repouso corresponderá, qualquer que seja a forma de pagamento do salário:

a) para os contratados por semana, dia ou hora à de um dia normal de trabalho não computadas as horas extraordinárias;

b) para os contratados por tarefa ou peça, ao equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças executadas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelo dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

c) para os trabalhadores rurais, que trabalham por tarefa predeterminada, ao quociente da divisão do salário convencionado pelo número de dias fixado para a respectiva execução.

§2º A remuneração prevista na alínea a será devida aos empregados contratados por mês ou quinzena, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas ao serviço sejam efetuados em base inferior a trinta (30) ou quinze (15) dias respectivamente.

Art. 11. Perderá a remuneração do dia de repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§1º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.

§2º Não prejudicarão a frequência exigida as ausências decorrentes de férias.

§3º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso, que recaírem no mesmo dia.

§4º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º.

Art. 12. Constituem motivos justificados:

a) os previstos no art. 473, e seu parágrafo da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a falta ao serviço, com fundamento na Lei de Acidentes do Trabalho;

e) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;

f) a doença do empregado devidamente comprovada, até 15 dias, caso em que a remuneração corresponderá a dois terços da fixada no art. 10.

§1º A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§2º Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

§3º As entradas no serviço, verificadas com atraso, em decorrência de acidentes de transportes, quando devidamente comprovados mediante atestado da empresa concessionária, não acarretarão, para o trabalhador, a aplicação do disposto no art. 11.

Art. 13. Para os efeitos da legislação do trabalho e das contribuições e benefícios da previdência social, passará a ser calculado na base de trinta dias ou duzentos e quarenta horas o mês que anteriormente, o era na base de vinte e cinco dias ou duzentas horas.

Art. 14. As infrações ao disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, ou neste Regulamento, serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 15. São originalmente competentes para a imposição das multas de que trata este Regulamento as autoridades regionais do trabalho: no Distrito Federal, o Diretor da Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho; nos Estados, os Delegados Regionais do Trabalho; e, nos Estados onde houver delegação de atribuições a autoridade delegada.

Art. 16. A fiscalização da execução do presente Regulamento, bem como o processo de atuação de seus infratores, reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art 17. O presente Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1949.

HONÓRIO MONTEIRO

RELAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 7º

I – INDÚSTRIA

1. Laticínios (excluídos os serviços de escritório).

8. Pastelaria, confeitaria e panificação em geral.

II – COMÉRCIO

1. Varejistas de peixe.

2. Varejistas de carnes frescas e caça.

3. Venda de pão e biscoitos.

4. Varejistas de frutas e verduras.

5. Varejistas de aves e ovos.

11. Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonerias).

13. Casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago).

15. Feiras-livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos.

16. Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais.

PORTARIA Nº 417, DE 10 DE JUNHO DE 1966

(Publicada no Diário Oficial da União de 21 de junho de 1966)

Dispõe sobre a fixação dos períodos de descanso semanal em serviços que exijam trabalho aos domingos e feriados

O Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, interino, no uso das atribuições constantes no art. 91, inciso II, da Constituição Federal, combinado com o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho,

Considerando que a Lei assegura a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência publica ou necessidade imperiosa de serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte (art. 67 da CLT);

Considerando que, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida uma escala de revezamento, mensalmente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização (art. 67, parágrafo único) do mesmo diploma;

Considerando, que respeitadas as disposições legais, a fixação dos períodos de descanso constitui objeto de acordos individuais ou coletivos de trabalho;

Considerando que, em relação ao descanso semanal, deu a Lei às autoridades administrativas competência apenas para autorizar em determinados casos, o trabalho aos domingos e feriados (art. 68 da CLT e art. 10, parágrafo único, da Lei nº 605, de 1949), resolve:

Art. 1º. Obedecido o limite mínimo estabelecido por lei e respeitados os direitos individuais dos empregados, a empresa, de acordo com os interesses do serviço, poderá por acordo individual ou convênio coletivo, estipular em mais de 24 horas o período semanal de repouso.

Art. 2º. Os agentes da Fiscalização do Trabalho, no tocante ao repouso semanal, limitar-se-ão a exigir:

a) das empresas não autorizadas a funcionar ao domingos e feriados, o estrito cumprimento do art. 67 caput da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) das empresas legalmente autorizadas a funcionar nesses dias, a organização de escala de revezamento ou folga, como estatuído no parágrafo único do mesmo artigo, a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos um domingo de folga. (Redação a esta alínea dada pela Portaria nº 509, de 15 de junho de 1967)

Art. 3º. A escala de revezamento será efetuada através de livre escolha da empresa.

Art. 4º. A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas a Portaria 195, de 12 de abril de 1965, e todas as demais que explícita ou implicitamente, contrariem este ato.

Armando de Oliveira Assis

3. PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT) EM VIGOR

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 1

FGTS. PARCELAMENTO. FALTA DE RECOLHIMENTO DO PERCENTUAL DE 8% SOBRE PARTE DA REMUNERAÇÃO DEVIDA.

A comprovação do recolhimento das competências notificadas ou da concessão de parcelamento de débito efetivados antes da lavratura da notificação acarreta sua declaração de insubsistência. Já o simples pedido de parcelamento do débito junto à Caixa Econômica Federal – CEF, sem a formalização de sua concessão, não impede o ato fiscalizador, tampouco a lavratura da notificação de débito.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 31, §1º da Portaria MTb nº 148, de 25 de janeiro de 1996.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 3

FGTS. VALE-TRANSPORTE. FALTA DE RECOLHIMENTO DO PERCENTUAL DE 8% SOBRE PARTE DA REMUNERAÇÃO DEVIDA.

O vale-transporte não terá natureza salarial, não se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos e tampouco constituirá base de incidência do FGTS, desde que fornecido de acordo com o disposto no art. 2º, II da Lei nº 7418/85. O vale-transporte pago em dinheiro tem natureza salarial e repercussão no FGTS.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 2º e alíneas, da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e art. 5º e 6º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 4

FGTS. DEPÓSITO APÓS LAVRATURA DA NOTIFICAÇÃO PARA DEPÓSITO DO FGTS – NDFG.

A defesa a auto de infração lavrado por deixar o empregador de efetuar os depósitos fundiários, com os acréscimos legais, após notificado pela fiscalização, deve limitar-se à comprovação de parcelamento ou pagamento correspondente. A discussão acerca do mérito sobre a existência ou acerto do débito apurado encerra-se com o processo de Notificação para Depósito do FGTS – NDFG que lhe deu origem.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 23, §1º, inciso V da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 6

FGTS. GRATIFICAÇÃO. FALTA DE RECOLHIMENTO DO PERCENTUAL DE 8% SOBRE PARTE DA REMUNERAÇÃO DEVIDA.

A gratificação, bem como comissões, percentagens ou abonos pagos pelo empregador, integram o salário. Consequentemente, são base de cálculo para o FGTS.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 457 e 458 da CLT; Lei nº 8.036/90, art. 15.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 8

REGISTRO. REPRESENTANTE COMERCIAL.

Para a caracterização de atividade autônoma do representante comercial, é imprescindível a comprovação de sua inscrição no Conselho respectivo.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 41, caput da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 9

AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM FERIADOS NACIONAIS E RELIGIOSOS VIA ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. NECESSIDADE DE PRÉVIA PERMISSÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE EM MATÉRIA DE TRABALHO.

Os acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho podem estabelecer as regras de remuneração e/ou compensação para o trabalho em dias feriados, mas não são instrumentos hábeis para afastar a competência da autoridade em matéria de trabalho para exercer o controle do trabalho em tais dias.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 70 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 10

JORNADA. TELEFONISTA DE MESA.

Independente do ramo de atividade do empregador, aplica-se o disposto no art. 227 da CLT, e seus parágrafos, ao exercente das funções de telefonista: jornada de seis horas diárias. Inteligência do Enunciado nº 178 do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 227 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 15

SALÁRIO. EMPREGADOR E EQUIPARADOS. ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS. PRAZO LEGAL.

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, as pessoas e entidades referidas no §1º do art. 2º da CLT. A partir do momento em que a instituição sem fins lucrativos contrata empregados, assume todas as obrigações dessa relação jurídica, não podendo repassar aos seus empregados o risco de sua atividade. Os salários, portanto, devem ser pagos no prazo legal, sob pena de imposição de sanção administrativa.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 2º, §1º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 17

DESCANSO. TRABALHO EM FERIADOS. DECISÃO JUDICIAL.

São insubsistentes os autos lavrados contra empregadores amparados por decisão judicial que os permita manter trabalhadores em atividade em dias feriados.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 18

FGTS. NOTIFICAÇÃO PARA DEPÓSITO DO FGTS. NOTIFICAÇÃO PARA DEPÓSITO DO FGTS – NDFG. PAGAMENTOS POSTERIORES AO LEVANTAMENTO.

A quitação de valores relativos a competências levantadas em Notificação para Depósito do FGTS – NDFG não acarreta sua improcedência. Cabe ao Agente Operador do Fundo, Caixa Econômica Federal – CEF deduzir os valores pagos a posteriori, quando da verificação de quitação do débito.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 21

CTPS. INUTILIZAÇÃO.

Ao lançar na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS anotações prejudiciais ao trabalhador, a empresa tornou aquele documento inútil para uso, mesmo que objetivamente apenas uma das folhas tenha sido inutilizada. Autuação procedente.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 52 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 22

INSPEÇÃO DO TRABALHO. LIVRE ACESSO.

A prerrogativa do Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT de ter livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação trabalhista compreende não só o direito de ingressar, mas também o de permanecer no local, para o exercício de sua ação fiscal.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630, §3º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 23

JORNADA. CONTROLE ALTERNATIVO.

Os sistemas alternativos de controle de jornada só podem ser utilizados quando autorizados por convenção ou acordo coletivo.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 7º, XXVI da Constituição Federal, art. 74, §2º da CLT e Portaria no 1.120, de 8 de novembro de 1995.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 24

REGISTRO. AUTENTICAÇÃO DE LIVRO, FOLHA OU SISTEMA ELETRÔNICO.

Após a edição da Portaria nº 739, de 29 de agosto de 1997, descabe autuação por falta de autenticação do sistema de registro de empregados, no prazo legal, uma vez autorizada a autenticação pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando de sua visita fiscal.

A partir da revogação do art. 42 da CLT, a obrigação legal de autenticação deixou de existir.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 42 da CLT, art. 2º, §2º da Portaria nº 739, de 29 de agosto de 1997, e Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 25

GRATIFICAÇÃO NATALINA. PRAZO.

A lei dispõe que o prazo para pagamento da gratificação natalina é o dia 20 de dezembro de cada ano. Recaindo o dia 20 em domingo ou feriado, o pagamento deve ser antecipado. Não há que se falar em prorrogação para o primeiro dia útil subsequente.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 27

RESCISÃO CONTRATUAL. HOMOLOGAÇÃO. ENTIDADES PÚBLICAS.

A União, os Estados e os Municípios, as autarquias e as fundações de direito público que não explorem atividade econômica não estão sujeitos à assistência mencionada no art. 477 da CLT, face à presunção de legitimidade de seus atos.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 1º, I do Decreto-lei nº 779, de 21 de agosto de 1969, e art. 477 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 28

RESCISÃO CONTRATUAL. PAGAMENTO DE VERBAS FORA DO PRAZO LEGAL.

O pagamento da multa em favor do empregado não exime o autuado da multa administrativa, uma vez que são penalidades distintas: a primeira beneficia o empregado, enquanto a segunda destina-se ao Poder Público.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 477, §8º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 29

JORNADA. BANCÁRIOS. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO.

Ao estabelecer que a jornada normal de seis horas dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até oito horas diárias, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho, o art. 225 da CLT atraiu a incidência da regra do art. 71 do mesmo diploma, que prevê a obrigatoriedade de concessão de intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo uma e, no máximo, duas horas.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 71 e art. 225, ambos da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 30

JORNADA. PRORROGAÇÃO. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO.

A mera inserção em acordo ou convenção coletiva de cláusula com previsão de percentuais acima de cinquenta por cento para a remuneração das horas extraordinárias, por si só, não autoriza o elastecimento da jornada normal de trabalho. Imprescindível autorização expressa, pois o acessório, exigido pelo §1º do art. 59, não substitui o principal, cuja obrigação decorre do caput.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 59 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 31

JORNADA. PRORROGAÇÃO. NECESSIDADE IMPERIOSA.

I – Os serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos autorizam a prorrogação da jornada apenas até 12 horas, caracterizando-se como tais aqueles que, por impossibilidade decorrente de sua própria natureza, não podem ser paralisados num dia e retomados no seguinte, sem ocasionar prejuízos graves e imediatos. II – Se a paralisação é apenas inconveniente, por acarretar atrasos ou outros transtornos, a necessidade de continuação do trabalho não se caracteriza como imperiosa e o excesso de jornada não se justifica.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 59, caput e art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 33

JORNADA. PRORROGAÇÃO. EFEITOS DO PAGAMENTO RELATIVO AO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.

O pagamento do adicional por serviço extraordinário não elide a infração pela prorrogação de jornada além dos limites legais ou convencionais, uma vez que o serviço extraordinário deve ser remunerado, independentemente de sua licitude. Isso porque as normas limitadoras da jornada visam a evitar males ao trabalhador, protegendo-lhe a saúde e o bem-estar, não se prestando a retribuição pecuniária como substituta da proteção ao bem jurídico.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 34

FGTS. CESTA BÁSICA. FALTA DE RECOLHIMENTO DO PERCENTUAL DE 8% SOBRE PARTE DA REMUNERAÇÃO DEVIDA.

O valor pago pelo empregador ao empregado a título de cesta básica ou outro fornecimento de alimentação realizado à margem do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT deve compor a base de cálculo do FGTS, pois se trata de salário in natura.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 35

SALÁRIO. PAGAMENTO FORA DO PRAZO LEGAL. DIFICULDADES ECONÔMICAS.

Dificuldades econômicas do empregador, decorrentes de inadimplemento contratual de clientes, retração de mercado ou de outros transtornos inerentes à atividade empreendedora, não autorizam o atraso no pagamento de salários, uma vez que, salvo exceções expressamente previstas em lei, os riscos do negócio devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 2º e art. 459, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 37

RESCISÃO. AJUIZAMENTO DA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO FORA DO PRAZO LEGAL PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

A propositura fora do prazo legal de ação judicial de consignação em pagamento para pagamento das verbas rescisórias não afasta a mora da empresa autuada em relação ao prazo legal para cumprimento da obrigação.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 38

INSPEÇÃO DO TRABALHO. ACOMPANHAMENTO DA AÇÃO FISCAL POR REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES.

Os empregadores estão obrigados a franquear seus estabelecimentos à visita de representantes dos trabalhadores que acompanhem ação de inspeção trabalhista das condições de segurança e saúde do trabalhador.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, Norma Regulamentadora – NR 1, item 1.7 alínea "d".

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 40

INSPEÇÃO DO TRABALHO. DOCUMENTOS SUJEITOS À FISCALIZAÇÃO. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO.

Os documentos sujeitos a inspeção devem permanecer no local de trabalho do empregado. Em caso de ser o empregado deslocado para prestar serviço em outro estabelecimento da empresa, devem acompanhá-lo para o novo local de trabalho o seu controle de jornada e seus registros funcionais, onde será anotada a respectiva transferência.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630, §4º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e art. 3º da Portaria nº 1.121, de 8 de novembro de 1995.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 41

REMUNERAÇÃO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INCIDÊNCIA DO ADICIONAL NOTURNO.

I – Cabível a repercussão do adicional noturno nos cálculos do repouso semanal remunerado de empregado que tem salário pago na base da unidade dia ou mensalistas e quinzenalistas cujo trabalho não seja exclusivamente noturno. II – Para os empregados mensalistas ou quinzenalistas que cumprem jornada exclusivamente noturna, o salário acrescido do adicional de 20% já inclui a remuneração do repouso.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 73 da CLT; art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 42

JORNADA. OBRIGATORIEDADE DE CONTROLE.

Os empregadores não sujeitos à obrigação legal de manter sistema de controle de jornada de seus empregados, mas que deles se utilizam de forma irregular, não são passíveis de autuação, uma vez ser impossível infringir norma que não se está obrigado a cumprir. No entanto, caso o Auditor-Fiscal do Trabalho tenha acesso a tal controle, poderá dele extrair elementos de convicção para autuação por outras infrações, que não a de manter sistema de controle de jornada.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 43

INSPEÇÃO DO TRABALHO. DOCUMENTOS SUJEITOS A INSPEÇÃO. APRESENTAÇÃO PARCIAL.

A alegação em defesa de que não foi exibida ao Auditor-Fiscal do Trabalho apenas parte dos documentos mencionados no auto de infração acarreta a procedência total da autuação, uma vez que a infração ao art. 630 §3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não comporta subsistência parcial.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630, §3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 44

INSPEÇÃO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO MÉDICOS E ENGENHEIROS.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho médicos e engenheiros têm competência para lavrar auto de infração capitulado no art. 41 da CLT, ao constatarem falta de registro de empregado.

REFERÊNCIA NORMATIVA: Medida Provisória nº 2.175-29, de 24 de agosto de 2001.

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 9/11/97, data da introdução da autorização legislativa no ordenamento jurídico. II – Revogado pelo Ato Declaratório nº 7, de 12 de junho de 2003. 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) (Acrescido pelo Ato Declaratório nº 09, de 25 de maio de 2005)

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, e Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 49

JORNADA. CONTROLE. GERENTES.

O empregador não está desobrigado de controlar a jornada de empregado que detenha simples título de gerente, mas que não possua poderes de gestão nem perceba gratificação de função superior a 40% do salário efetivo.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 62, II e parágrafo único e art. 72, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 50

REMUNERAÇÃO. DIÁRIAS DE VIAGEM QUE EXCEDEM 50% DO SALÁRIO. NATUREZA JURÍDICA.

É ônus do empregador afastar a presunção de que as diárias de viagem que excedam a 50% do salário do empregado têm natureza salarial, pela comprovação de que o empregado presta contas de suas despesas, recebendo os valores a título de ressarcimento.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 457, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Instrução Normativa nº 8, de 1º de novembro de 1991.

Publicado no DOU de 22 de fevereiro de 2002.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 51

INSPEÇÃO DO TRABALHO. NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 12.

Notificação para apresentação de documentos em dia certo, sem indicação de hora, caracteriza infração somente quando transcorrer completamente o dia sem a devida apresentação.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630, §4º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 52

INSPEÇÃO DO TRABALHO. NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS.

A expressão "a partir de" constante da notificação para apresentação de documentos indica o horário a partir do qual, no dia assinalado, o Auditor-Fiscal comparecerá para inspecioná-los. Ao empregador cabe disponibilizar os documentos no dia assinalado e no horário constante da notificação e, a partir daquele horário, mantê-los disponíveis para exame.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630, §4º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 53

EMBARAÇO OU RESISTÊNCIA. CAPITULAÇÃO E BASE LEGAL.

O art. 630, § 6º é base legal para aplicação de sanção pela infração ao art. 630, §§ 3º, 4º e 5º, além de ser explicativo quanto à configuração de embaraço ou resistência. Embaraço e resistência não são infrações autônomas capituláveis no art. 630 §6º, mas apenas circunstâncias que agravam a sanção.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630 da CLT e art. 5º da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 54

FGTS. DEIXAR DE RECOLHER FGTS APÓS NOTIFICADO PELA FISCALIZAÇÃO.

Caracteriza-se a infração prevista no art. 23, §1º, inciso V da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, a partir do momento em que se tornou definitiva decisão administrativa proferida em notificação de débito, sem que o notificado tenha recolhido o valor devido.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 23, §1º, inciso V da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 55

JORNADA. FIXAÇÃO DE LIMITE ESPECIAL. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.

Para a caracterização de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é necessária a constante alternância de horários de trabalho.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 58 da CLT; art. 7º, inciso XIV da Constituição Federal.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 56

AUTO DE INFRAÇÃO. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE.

A presunção de veracidade do auto de infração não desobriga o Auditor-Fiscal de demonstrar os fatos que o levaram a concluir pela existência do ilícito trabalhista.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 9º, inciso IV, da Portaria nº 148, de 25 de janeiro de 1996.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 57

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

Recolhida a contribuição sindical, descabe ao Auditor-Fiscal exigir recolhimento para outro sindicato, sob o fundamento de enquadramento sindical incorreto. É direito constitucionalmente assegurado a livre associação.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 8º da Constituição Federal; art. 545 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 59

REGISTRO. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO.

O trabalho prestado pelo empregado a várias empresas do mesmo grupo econômico configura apenas um contrato de trabalho, sendo desnecessário o registro do empregado em cada uma das empresas. Autuação improcedente.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 2º, §2º e art. 41 ambos da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 61

ESTÁGIO. REQUISITOS LEGAIS. DESCUMPRIMENTO.

I – A existência de termo de compromisso e a compatibilidade da jornada de estágio com o horário escolar do aluno não são elementos suficientes para a configuração da regularidade do contrato de estágio, uma vez que devem ser atendidos todos os requisitos legais, em especial a complementação do ensino e da aprendizagem. II – Os estágios devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares. III – Presentes os elementos da relação de emprego sob a roupagem do contrato de estágio, procede a descaracterização dessa contratação especial.

REFERÊNCIA NORMATIVA: Lei nº 6.494/77 e Decreto nº 87.497/82.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 62

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. AUTUAÇÃO. CAPITULAÇÃO LEGAL.

Descabe autuação capitulada no art. 200 da CLT, uma vez que tal dispositivo não encerra qualquer comando dirigido ao empregador, mas apenas consigna autorização legal para expedição de normas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 200 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 63

JORNADA. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.

A existência de acordo coletivo com previsão de intervalo para repouso ou alimentação inferior ao limite mínimo legal não é suficiente para que seja considerada regular a jornada de trabalho. O acordo coletivo é apenas um dos requisitos para a imprescindível autorização, pelo Ministro do Trabalho e Emprego ou autoridade delegada, da redução do intervalo para menos de uma hora.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 71 da CLT e Portaria MTb nº 3.116, de 5 de abril de 1989.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 64

PROCESSUAL. REVELIA. DIREITO DE DEFESA.

A revelia na fase de defesa não tem como consequência a confissão ficta em relação à matéria de fato. O autuado pode, mesmo revel na fase de defesa, interpor recurso contra a decisão regional, inclusive com apresentação de documentos.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 635 da CLT e art. 34 c/c art. 23 da Portaria nº 148, de 25 de janeiro de 1996.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 65

RURÍCULA. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO AO TÉRMINO DO CONTRATO. FGTS, COMPATIBILIDADE.

O art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, devendo tal indenização ser cumulada com o percentual do FGTS devido na dispensa. No contrato de safra se permite uma dualidade de regimes, onde o acúmulo de direitos corresponde a um plus concedido ao safrista. Não há que se falar, portanto, em bis in idem ao empregador rural.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, e art. 13, inciso IX da Instrução Normativa SIT nº 25, de 20 de dezembro de 2001.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 66

SEGURANÇA NO TRABALHO. CONSTRUÇÃO CIVIL. CAMPO DE APLICAÇÃO DA NR-18.

Os comandos constantes da Norma Regulamentadora NR 18 não se dirigem exclusivamente aos empregadores cujo objeto social é a construção civil e que, portanto, enquadram-se nos Códigos de Atividade Específica constantes do Quadro I da Norma Regulamentadora – NR 4. As obrigações se estendem aos empregadores que realizem atividades ou serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, de qualquer número de pavimentos ou tipo de construção, de urbanização e paisagismo, independentemente de seu objeto social.

REFERÊNCIA NORMATIVA: item 18.1.2 da Norma Regulamentadora NR 18.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 68

EMPREGADO SEM REGISTRO. ADOLESCENTE MENOR DE 16 ANOS. AUTUAÇÃO.

I – Improcede autuação por falta de registro de adolescente menor de 16 anos, uma vez que não se pode impor sanção ao empregador por descumprir formalidade de contratação de pessoa que, de acordo com disposição constitucional, não pode ser contratado como empregado. II – A infração, portanto, não ocorreu ao dispositivo que determina o registro de empregado, mas ao dispositivo que proíbe o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz e a partir dos 14 anos.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 7º, XXXIII da Constituição Federal, art. 41 e 403 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 69

EMPREGADO SEM REGISTRO. PARENTESCO COM O PROPRIETÁRIO DA EMPRESA.

Parentesco entre empregador e empregado não é fato impeditivo da caracterização da relação laboral, cuja configuração se dá pela presença dos elementos contidos na lei.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 3º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 70

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. DIMENSIONAMENTO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO – SESMT. ENQUADRADAMENTO NO CADASTRO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS – CNAE.

O dimensionamento do SESMT deve estar de acordo com o grau de risco da atividade efetivamente realizada no estabelecimento, que pode ser constatada em inspeção do trabalho. Irregular o dimensionamento que considerou o grau de risco correspondente ao CNAE declarado pelo empregador, mas se mostrou inadequado ao risco constatado no local de trabalho. Autuação procedente.

REFERÊNCIA NORMATIVA: item 4.2 da Norma Regulamentadora NR 4.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 71

INSPEÇÃO DO TRABALHO. NOTIFICAÇÃO DE EMPRESAS AUTORIZADAS A CENTRALIZAR DOCUMENTOS. CRITÉRIO PARA CONTAGEM DOS PRAZOS CONCEDIDOS. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 16.

Quando aplicável concessão de prazo para exibição de documentos, não inferior a dois nem superior a oito dias, sua contagem deve se dar com exclusão do dia do início e inclusão do dia do término, sendo irrelevante o horário em que se procedeu à notificação. Desnecessária observância do prazo para as notificações posteriores à anteriormente emitida e não cumprida pelo administrado.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 3º da Portaria 3.626/91 e art. 3º da Portaria 41/2007.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 72

PROCESSUAL. NFGC/NRFC. COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO ANTERIOR. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 20.

É ônus do empregador apresentar as provas que demonstrem a inexistência do débito. Aquelas que comprovem recolhimentos de FGTS em datas anteriores à notificação devem ser consideradas para abatimento do valor levantado caso sejam apresentadas no prazo de defesa, no prazo de recurso ou mesmo após encerrado o trâmite processual, a fim de dar certeza e liquidez ao débito a ser cobrado.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 23 e art. 33 da Portaria nº 148/96 e art. 53 da IN nº 25/2001.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 73

JORNADA. TELEFONISTA. TELEMARKETING. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 26.

Estende-se ao operador de telemarketing a proteção prevista no art. 227 da CLT. O tempo de efetivo labor em teleatendimento deve ser de, no máximo, 6 horas diárias. Essa exigência não prejudica a existência de jornadas de duração superior, nos termos da legislação, desde que o restante da jornada seja ocupado com outras tarefas e que se respeitem as pausas obrigatórias diárias previstas no Anexo II da NR 17 e o limite semanal de 36 horas de teleatendimento/telemarketing.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 227 da CLT e itens 5.3 e 5.3.1 do Anexo II da NR 17 da Portaria nº 09, de 30/3/2007.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 74

PROCESSUAL. AUTO DE INFRAÇÃO. RECURSO INTEMPESTIVO. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 32.

O recurso administrativo interposto em processo originário de auto de infração protocolizado fora do prazo não deve ter seu mérito analisado, uma vez que, ausente um dos pressupostos de sua admissibilidade, não pode ser conhecido. O mesmo se aplica à defesa intempestiva.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 629, §3º e art. 636 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 75

INSPEÇÃO DO TRABALHO. AUTUAÇÃO POR NÃO APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS. IMPROCEDÊNCIA. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 60.

O auto de infração lavrado por falta de apresentação de documentos será improcedente quando: I – for lavrado por descumprimento da obrigação específica; II – o próprio autuante demonstrar, no corpo do auto de infração, o não cumprimento da referida obrigação; ou III – por outro dado constante do processo, inclusive alegações da defesa, fique demonstrado que o fato gerador é o descumprimento da obrigação e não a ausência do documento relativo àquela obrigação.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 630 §§ 3º e 4º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 76

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REFLEXO SOBRE HORAS EXTRAS. REVISÃO DO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 67.

A remuneração do trabalho extraordinário realizado em condições insalubres deve ter como base de cálculo o salário normal acrescido do adicional de insalubridade.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 59, §1º e art. 192 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 78

REGISTROS DE PONTO. MARCAÇÃO INCORRETA. DEFEITO EM RELÓGIO. FALHA DE SISTEMA.

O controle de registro de jornada é responsabilidade do empregador. Assim sendo, se houve marcação incorreta do ponto, responde o autuado pela falta cometida, por culpa in vigilando, vez que o empregador é dotado legalmente de poder diretivo e disciplinar para cumprir e fazer cumprir as disposições do estatuto celetizado.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 74, §2º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 79

INTERVALOS INTRA E INTERJORNADAS E DESCANSO SEMANAL. DESCUMPRIMENTO. NECESSIDADE IMPERIOSA. INAPLICABILIDADE ART. 61 DA CLT.

A ocorrência de necessidade imperiosa não autoriza o descumprimento do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, tampouco a não concessão do descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, ou ainda a não concessão do intervalo mínimo intrajornada.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 66 e 67, caput e 71, caput, da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 80

VALE-TRANSPORTE. NÃO CONCESSÃO PARA DESLOCAMENTO DO EMPREGADO NO PERÍODO DO INTERVALO INTRAJORNADA. INFRAÇÃO INEXISTENTE.

Não se depreende da Lei nº 7.418/85, alterada pela Lei nº 7.619/87, que o empregador esteja obrigado ao fornecimento do vale-transporte para a ida e retorno do empregado à sua residência para refeição.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 4º da Lei nº 7.418/1985.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 81

REGIME DE COMPENSAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO 12 X 36 HORAS. ADMISSIBILIDADE.

Não obstante a limitação do art. 59, caput, da CLT, admite-se o regime de compensação 12 x 36, quando previsto em convenção coletiva e praticado em atividade que não exige esforço constante e intenso, devido às vantagens que proporciona ao trabalhador: descanso de 36 horas entre as jornadas, menor número de deslocamentos residência-trabalho-residência, duração do trabalho semanal inferior a 44 horas.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 7º, XIII da Constituição Federal.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 82

JORNADA. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CUMULATIVIDADE.

Os intervalos para repouso e alimentação previstos no art. 71, caput e §1º não são cumulativos, inexistindo obrigação legal de concessão de dois intervalos. A expressão "trabalho contínuo" deve ser entendida como jornada diária e não como períodos individuais que antecedem ou sucedem o horário de repouso. Ainda que o segundo período da jornada diária do empregado, após o intervalo concedido, seja superior a seis horas, o empregador não está obrigado a conceder-lhe novo intervalo.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 71, caput e §1º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 83

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL. APRENDIZES. APLICABILIDADE.

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo, e não ao piso salarial, salvo quando lhe for expressamente assegurada condição mais favorável, seja pela lei, por contrato coletivo ou por liberalidade do empregador.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 7º, IV e V da CF e art. 428, §2º, da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 84

JORNADA. INTERVALO INTERJORNADAS DE 11 HORAS E DESCANSO SEMANAL DE 24 HORAS.

O intervalo interjornada corresponde ao lapso temporal de 11 horas consecutivas que deve separar uma jornada e outra de trabalho. Tal intervalo não se confunde ou se compensa com o descanso semanal remunerado, de 24 horas consecutivas. Entre módulos semanais somam-se os dois intervalos: 11 horas (entre dias) e 24 horas (entre semanas), totalizando, pois, 35 horas.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 66 e art. 67 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 85

PARENTESCO. RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE.

A caracterização da relação de emprego pode ser estabelecida entre familiares, não sendo o parentesco fator impeditivo da configuração do vínculo empregatício.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 3º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 86

SALÁRIO. PAGAMENTO POR DEPÓSITO BANCÁRIO.

Se o salário é depositado em conta bancária, o comprovante de depósito substitui o recibo de pagamento. A empresa fica obrigada, apenas, a entregar ao trabalhador um contracheque ou demonstrativo de pagamento, em que se discriminem as parcelas salariais. REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 464, parágrafo único da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 87

RESCISÃO. MULTAS PELO ATRASO.

Duas consequências decorrem da inobservância ao §6º do art. 477 da CLT, quais sejam, uma multa a título de penalidade pela irregularidade e outra multa em favor do empregado lesado, equivalente ao seu salário. Estatuindo a própria lei duas consequências pecuniárias, absolutamente distintas em termos de natureza jurídica, finalidade e destinatário, completamente descabida é a tese de improcedência do auto de infração por já ter sido recolhida a multa de um salário em favor do empregado.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 477, §6º da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 88

INFRAÇÃO TRABALHISTA. REGULARIZAÇÃO APÓS A AUTUAÇÃO.

A regularização, após a autuação, de situação irregular constatada durante fiscalização não descaracteriza a infração, tampouco acarreta a improcedência do auto.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 89

FGTS. ASSISTÊNCIA MÉDICA. NÃO INCIDÊNCIA.

Não incide FGTS sobre parcela relativa à "assistência médica".

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 458 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 91

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1. DISPOSIÇÕES LEGAIS E REGULAMENTARES SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. ABRANGÊNCIA.

A competência da Inspeção do Trabalho consiste na verificação do cumprimento da legislação trabalhista. Medidas de proteção da saúde e segurança previstas em Instrução Técnica do Corpo de Bombeiros Militar, sem o correspondente específico na legislação trabalhista, mas que são aplicáveis e necessárias no ambiente de trabalho, devem ser previamente notificadas para cumprimento, em atenção ao dever de prever e controlar os riscos estabelecido na NR 9.

REFERÊNCIA NORMATIVA: subitem 1.7, alínea "a" da NR 1 c/c subitem 9.1.1 da NR 9.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 92

AUTUAÇÃO. CITAÇÃO DE PELO MENOS UM EMPREGADO. DESNECESSIDADE. INFRAÇÃO À COLETIVIDADE DOS TRABALHADORES.

Não é necessária citação de pelo menos um empregado em situação irregular na caracterização de infração que atinge a coletividade dos trabalhadores, pois todos aqueles que laboram no local de trabalho estão em situação irregular.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 93

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO. AÇÕES DE SAÚDE. AUTUAÇÃO. NECESSIDADE DE NOTIFICAÇÃO PRÉVIA.

A autuação por ausência de ações de saúde no planejamento do PCMSO não previstas em Norma Regulamentadora depende de notificação prévia que especifique as ações de saúde adequadas ao trabalho desenvolvido e ao ambiente laboral, tendo em vista a generalidade do dispositivo normativo.

REFERÊNCIA NORMATIVA: subitem 7.4.6 da NR 7.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 94

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO. ELABORAÇÃO. MÉDICO DO TRABALHO NÃO INTEGRANTE DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.

O PCMSO, desde que atendidos os requisitos normativos, pode ser elaborado por qualquer médico do trabalho, não havendo obrigatoriedade de ser integrante do SESMT, nem mesmo de ser empregado. Quando houver SESMT com médico, ele é quem deve coordenar e executar o PCMSO.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 95

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA. RISCOS MECÂNICOS E ERGONÔMICOS.

Os riscos mecânicos e ergonômicos não são de previsão obrigatória no PPRA.

REFERÊNCIA NORMATIVA: subitem 9.1.5 da NR 9.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 97

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA. DIMENSIONAMENTO. ATIVIDADE CONSIDERADA PARA DETERMINAÇÃO DO GRUPO.

Para fins de dimensionamento de CIPA, a atividade considerada na determinação do grupo deve ser aquela efetivamente desenvolvida no estabelecimento, ainda que outro código de Classificação Nacional de Atividade Econômica conste do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, mesmo que resulte no aumento ou redução do dimensionamento ou desobrigação de constituição da Comissão.

REFERÊNCIA NORMATIVA: item 5.6 da NR 5.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 98

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA. NÃO ADOÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES DA CIPA. REGULAR FUNCIONAMENTO.

A não adoção pelo empregador das recomendações da CIPA não significa infração ao dever de mantê-la em regular funcionamento.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 99

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI. UNIFORME.

O uniforme simples não é considerado EPI, pois sua finalidade é servir de vestimenta para o trabalho e não proteger o trabalhador de acidentes ou exposição a agentes nocivos. O não fornecimento de uniforme pode configurar transferência indevida do custo da atividade econômica ao empregado e não infração à Norma Regulamentadora 6.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 100

SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO. REGISTRO. ATUALIZAÇÃO.

Tendo em vista que o SESMT é constituído de pessoas, a substituição de profissionais não significa mera atualização, mas constituição de novo SESMT, principalmente quando há redimensionamento do Serviço, que deve ser comunicado de imediato ao MTE como se de novo registro se tratasse. Interpretação do item 4.17 da NR 4.

4. TABELA REFERÊNCIA – ENQUADRAMENTO SINDICAL

Quadro a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
1º GRUPO – Indústria da alimentação Atividades ou categorias econômicas	1º GRUPO – Trabalhadores na indústria de alimentação Categorias profissionais
Indústria do trigo Indústria do milho e da soja Indústria da mandioca	Trabalhadores na indústria do trigo, milho e mandioca
Indústria do arroz	Trabalhadores na indústria do arroz
Indústria do açúcar Indústria do açúcar de engenho	Trabalhadores na indústria do açúcar
Indústria de torrefação e moagem do café Industria de refinação do sal Indústria de panificação e confeitaria Indústria de produtos de cacau e balas Indústria do mate Indústria de laticínio e produtos derivados Indústria de massas alimentícias e biscoitos	Trabalhadores na indústria de torrefação o moagem de café Trabalhadores na indústria da refinação do sal Trabalhadores na indústria de panificação e confeitaria Trabalhadores na indústria de produtos de cacau e balas Trabalhadores na indústria do mate Trabalhadores na indústria de laticínio o produtos derivados Trabalhadores na indústria de massas alimentícias e biscoitos
Indústria da cerveja de baixa fermentação Indústria da cerveja e de bebidas em geral	Trabalhadores na indústria de cerveja e bebidas em geral
Indústria do vinho Indústria de águas minerais Indústria de azeite e óleos alimentícios Indústria de doces e conservas alimentícias Indústria de carnes e derivados	Trabalhadores na indústria do vinho Trabalhadores na indústria de águas minerais Trabalhadores na indústria do azeite e óleos alimentícios Trabalhadores na indústria de docas e conservas alimentícias Trabalhadores na indústria de carnes e derivados
Indústria do fio Indústria do fumo Indústria da imunização e tratamento de frutas	Trabalhadores na indústria do fio Trabalhadores na indústria do fumo Trabalhadores na indústria de imunização e tratamento de frutas
2º GRUPO – Indústria do vestuário Atividades ou categorias econômicas	2º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias do vestuário Categorias profissionais
Indústria de calçados Indústria de solado palmilhado Indústria de camisas para homem e roupas brancas Indústria de alfaiataria e de confecção de roupas de homem	Trabalhadores na indústria do calçado Trabalhadores na indústria de tamancos, saltos, formas de pau Oficiais alfaiates, costureiras e trabalhadores na indústria de confecção de roupas
Indústria de guarda-chuvas e bengalas Indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo Indústria de pentes, botões e similares Indústria de chapéus Indústria de confecção de roupas e chapéus de senhora	Trabalhadores na indústria de guarda-chuvas e bengalas Trabalhadores na indústria de luvas, bolsas e peles do resguardo Trabalhadores na indústria de pentes, botões e similares Trabalhadores na indústria da chapéus Trabalhadores na indústria de confecção de roupas e chapéus de senhora

3º GRUPO – Indústrias da construção e do mobiliário Atividades ou categorias econômicas	3º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias da construção e do mobiliário Categorias profissionais
Indústria da construção civil	Trabalhadores na indústria da construção civil (pedreiros, carpinteiros, pintores e estucadores, bombeiros hidráulicos e trabalhadores em geral, de estradas, pontes, portos e canais)
Indústria de olaria Indústria do cimento, cal e gesso Indústria de ladrilhos hidráulicos e produtos de cimento	Trabalhadores na indústria de olaria Trabalhadores na indústria do cimento, cal e gesso Trabalhadores na indústria de ladrilhos hidráuiicos e produtos de cimento
Indústria da cerâmica para construção Indústria de mármores e granitos Indústria de pinturas, decorações, estuques e ornatos	Trabalhadores na indústria de cerâmica para construção Trabalhadores na indústria de mármores e granitos Trabalhadores na indústria de pintura, decorações, estuques e ornatos
Indústria de serrarias, carpintarias e tanoarias Indústria da marcenaria (móveis da madeira) Indústria de móveis de junco e vime e de vassouras Indústria de cortinados e estofos	Oficiais marceneiros e trabalhadores nas indústrias de serrarias e de móveis de madeira Trabalhadores na indústria de móveis de junco e vime e de vassouras.
4º GRUPO – Indústrias urbanas Atividades ou categorias econômicas	**4º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias urbanas** Categorias profissionais
Indústria da purificação e distribuição de água Indústria de energia hidroelétrica Indústria da energia termoelétrica Indústria da produção do gás Serviços de esgotos	Trabalhadores na indústria da purificação e distribuição de água Trabalhadores na indústria da energia hidroelétrica Trabalhadores na indústria da energia termoelétrica Trabalhadores na indústria da produção do gás Trabalhadores em serviços de esgotos
5º GRUPO – Indústrias extrativas Atividades ou categorias econômica	**5º GRUPO – Traba!hadores nas indústrias extrativas** Categorias profissionais
Indústria da extração do ouro e metais preciosos	Trabalhadores na indústria da extração de ouro e metais preciosos
Indústria da extração do ferro e metais básicos Indústria da extração do carvão Indústria da extração de diamantes e pedras preciosas	Trabalhadores na indústria da extração do ferro e metais básicos Trabalhadores na indústria da extração do carvão Trabalhadores na indústria da extração de diamantes e pedras preciosas
Indústria da extração de mármores, calcários e pedreiras	Trabalhadores na indústria da extração de mármores, calcários e pedreiras
Indústria da extração de areias e barreiras Indústria da extração do sal Indústria da extração do petróleo Indústria da extração de madeiras Indústria da extração de resinas Indústria da extração da lenha Indústria da extração da borracha Indústria da extração de fibras vegetais e do descaroçamento do algodão	Trabalhadores na indústria da extração de areias e barreiras Trabalhadores na indústria da extração do sal Trabalhadores na indústria do petróleo Trabalhadores na indústria da extração de madeiras Trabalhadores na indústria da extração de resinas Trabalhadores na indústria da extração da lenha Trabalhadores na indústria da extração da borracha Trabalhadores na indústria da extração de fibras vegetais e do descaroçamento do algodão
Indústria da extração de óleos vegetais e animais	Trabalhadores na indústria da extração de óleos vegetais e animais

6º GRUPO – Indústria de fiação e tecelagem Atividades ou categorias econômicas	6º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias de fiação e tecelagem Categorias profissionais
Indústria da cordoalha e estopa	Mestres e contramestres na indústria de fiação e tecelagem
Indústria da malharia e meias Indústria de fiação e tecelagem em geral Indústria de especialidades têxteis (passamanarias, rendas, tapetes)	Trabalhadores na indústria de fiação e tecelagem
7º GRUPO – Indústria de artefatos de couro Atividades ou categorias econômicas	**7º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias de artefatos de couro** Categorias profissionais
Indústria de curtimento de couros e de peles	Trabalhadores na indústria de curtimento de couros e peles
Indústria de malas e artigos de viagem Indústria de correias em geral e arreios	Trabalhadores na indústria de artefatos de couro
8º GRUPO – Indústria de artefatos de borracha Atividades ou categorias econômicas	**8º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias de artefatos de borracha** Categorias profissionais
Indústria de artefatos de borracha	Trabalhadores na indústria de artefatos de borracha
9º GRUPO – Indústria de joalheria e lapidação de pedras preciosas Atividades ou categorias econômicas	**9º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias da joalheria e lapidação de pedras preciosas** Categorias profissionais
Indústria da joalheria e ourivesaria Indústria da lapidação de pedras preciosas	Oficiais joalheiros e ourives Oficiais lapidários
10º GRUPO – Indústrias químicas e farmacêuticas Atividades ou categorias econômicas	**10º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias químicas e farmacêuticas** Categorias profissionais
Indústrias de produtos químicos para fins industriais	Trabalhadores na indústria de produtos químicos para fins industriais
Indústria de produtos farmacêuticos Indústria de preparação de óleos vegetais e animais	Trabalhadores na indústria de produtos farmacêuticos Trabalhadores na preparação de óleos vegetais e animais
Indústria de resinas sintéticas Indústria de perfumarias e artigos de toucador Indústria de sabão e velas Indústria da fabricação do álcool Indústria de explosivos Indústria de tintas e vernizes Indústria de fósforos Indústria de adubos e colas Indústria de formicidas e inseticidas Indústria de lavanderia e tinturaria do vestuário	Trabalhadores na indústria de resinas sintéticas Trabalhadores na indústria de perfumarias e artigos de toucador Trabalhadores na indústria de sabão e velas Trabalhadores na indústria de fabricação do álcool Trabalhadores na indústria de explosivos Trabalhadores na indústria de tintas e vernizes Trabalhadores na indústria de fósforos Trabalhadores na indústria de adubos e colas Trabalhadores na indústria de formicidas e inseticidas Trabalhadores na indústria de lavanderia e tinturaria do vestuário
Indústria de destilação e refinação de petróleo Indústria de material plástico	Trabalhadores na indústria de destilação e refinação de petróleo Trabalhadores na indústria de material plástico

11º GRUPO – Indústrias do papel, papelão e cortiça Atividades ou categorias econômicas	**11º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias do papel, papelão e cortiça** Categorias profissionais
Indústria do papel Indústria do papelão Indústria de cortiça	Trabalhadores na indústria de papel, papelão e cortiça (Redação dada pelo Decreto-lei no 6.353, de 1944)
Indústria de artefatos de papel, papelão e cortiça	Trabalhadores na indústria de artefatos de papel, papelão e cortiça
12º GRUPO – Indústrias gráficas Atividades ou categorias econômicas	**12º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias gráficas** Categorias profissionais
Indústria da tipografia Indústria da gravura	Oficiais gráficos
Indústria da encadernação	Oficiais encadernadores
13º GRUPO – Indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana Atividades ou categorias econômicas	**13º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana** Categorias profissionais
Indústria de vidros e cristais planos Indústria de vidros e cristais ocos (frascos, garrafas, copos e similares)	Trabalhadores na indústria de vidros, cristais e espelhos
Indústria de espelhos de polimento (lapidação de vidro)	
Indústria de cerâmica de louça de pó de pedra, da porcelana e da louça de barro	Trabalhadores na indústria de cerâmica de louça de pó de pedra, da porcelana e da louça de barro
14º GRUPO – Indústrias metalúrgicas, mecânica e de material elétrico Atividades ou categorias econômicas	**14º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânica e de material elétrico** Categorias profissionais
Indústria do ferro (siderurgia) Indústria da fundição	Trabalhadores metalúrgicos (siderurgia e fundição)
Indústria de artefatos de ferro e metais em geral Indústria da serralheria	
Indústria da mecânica Indústria da galvanoplastia e de niquelação Indústria de máquinas Indústria de cutelaria Indústria de balanças, pesos e medidas Indústria de funilaria Indústria de estamparia de metais Indústria de moveis de metal Indústria da construção e montagem de veículos Indústria de reparação de veículos e acessórios Indústria da construção naval	Trabalhadores em oficinas mecânicas
Indústria de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação Indústria de condutores elétricos e de trefilação Indústria de aparelhos elétricos e similares Indústria de aparelhos de radiotransmissão	Trabalhadores na indústria do material elétrico
15º GRUPO – Indústrias de instrumentos musicais e brinquedos Atividades ou categorias econômicas	**15º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias de instrumentos musicais e brinquedos** Categorias profissionais
Indústrias de instrumentos musicais	Trabalhadores na indústria de instrumentos musicais
Indústrias de brinquedos	Trabalhadores na indústria de brinquedos

5. MULTAS – FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

1) Tabela – Portaria MTE nº 290/97

1. Tabela das multas administrativas de valor fixo (em UFIR)

Natureza	Infração	Base legal	Quantidade	Observações
Obrigatoriedade da CTPS	CLT art. 13	CLT art. 55	378,2847	
Falta anotação da CTPS	CLT art. 29	CLT art. 54	378,2847	
Falta registro de empregado	CLT art. 41	CLT art. 47	378,2847	Por empregado, dobrado na reincidência
Falta de atualização LRE/FRE	CLT art. 41 § único	CLT art. 47 § único	189,1424	Dobrado na reincidência
Falta de autenticação LRE/FRE	CLT art. 42	CLT art. 47 § único	189,1424	Dobrado na reincidência
Venda CTPS (igual ou semelhante)	CLT art. 51	CLT art. 51	1.134,8541	
Extravio ou inutilização CTPS	CLT art. 52	CLT art. 52	1.189,1424	
Retenção da CTPS	CLT art. 53	CLT art. 53	1.189,1424	
Não comparecimento audiência p/ anotação CTPS	CLT art. 55	CLT art. 54	378,2847	
Cobrança CTPS pelo sindicato	CLT art. 56	CLT art. 56	1.134,8541	
Férias	CLT art. 129/152	CLT art. 153	160,0000	Por empregado, dobrado na reincidência, embaraço ou resistência
Trabalho do menor (criança e adolescente)	CLT art. 402/441	CLT art. 434	378,2847	Por menor irregular até o máximo de 1.891,4236 qdo. infrator primário. Dobrado esse máximo na reincidência
Anotação indevida CTPS	CLT art. 435	CLT art. 435	378,2847	
Contrato individual de trabalho	CLT art. 442/508	CLT art. 510	378,2847	Dobrado na reincidência
Atraso pagamento de salário	CLT art. 459 §1º	art. 4º Lei 7.855/89	160,0000	Por empregado prejudicado
Não pagamento verbas rescisórias prazo previsto	CLT art. 477 §6º	CLT art. 477 §8º	160,0000	Por empregado prejudicado + multa 1 (um) salário, corrigido, para o empregado
13º salário	Lei nº 4.090/62	Lei nº 7.855/89 art. 3º	160,0000	Por empregado, dobrado na reincidência

Entrega de CAGED c/ atraso até 30 dias	Lei nº 4.923/65	Lei nº 4.923/65 art. 10, § U	4,2000	Por empregado
Entrega de CAGED c/ atraso de 31 a 60 dias	Lei nº 4.923/65	Lei nº 4.923/65 art. 10, § U	6,3000	Por empregado
Falta de CAGED/ entrega c/ atraso acima de 60 dias	Lei nº 4.923/65	Lei nº 4.923/65 art. 10	12,6000	Por empregado
Trabalhador temporário	Lei nº 6.019/74	Lei nº 7.855/89 art. 3º	160,0000	Por empregado, dobrado na reincidência
Atividade petrolífera	Lei nº 5.811/72	Lei nº 7.855/89 art. 3º	160,0000	Por empregado, dobrado na reincidência
Aeronauta	Lei nº 7.183/84	Lei nº 7.855/89 art. 3º	160,0000	Por empregado, dobrado na reincidência

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

1. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943
2. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965 (art. 11)
3. Decreto-lei nº 193, de 24 de fevereiro de 1967 (art. 1º)
4. Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967
5. Lei nº 5.562, de 12 de dezembro de 1968 (art. 2º)
6. Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975 (art. 2º, parágrafo único)
7. Decreto nº 75.704, de 8 de maio de 1975
8. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977
9. Lei nº 6.986, de 13 de abril de 1982 (art. 7º)
10. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989 (art. 2º a 6º)
11. Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 (art. 3º)
12. Lei nº 8.178, de 1º de março de 1991 (art. 21)
13. Lei nº 8.218, de 29 de agosto de 1991 (art. 10)
14. Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991 (art. 1º e 3º)

2) Tabela das multas administrativas de valor variável (em UFIR)

Natureza	Infração	Base legal	Quant. Mínimo	Quant. Máximo	Observações
Duração do trabalho	CLT art. 57/74	CLT art. 75	37,8285	3.782,8472	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
Salário mínimo	CLT art. 76/126	CLT art. 120	37,8285	1.513,1389	Dobrado na reincidência
Segurança do trabalho	CLT art. 154/200	CLT art. 201	630,4745	6.304,7452	Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício, simulação
Medicina do trabalho	CLT art. 154/200	CLT art. 351	378,2847	3.782,8472	Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício, simulação
Duração e condições Especiais do trabalho	CLT art. 224/350	CLT art. 201	37,8285	3.782,8472	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
Nacionalização do trabalho	CLT art. 352/371	CLT art. 364	75,6569	7.565,6943	
Trabalho da mulher	CLT art. 372/400	CLT art. 401	75,6569	756,5694	Valor máximo na reincidência, artifício, simulação ou fraude
Contribuição sindical	CLT art. 578/610	CLT art. 598	7,5657	7.565,6943	
Fiscalização	CLT art. 626/642	CLT art. 630 §6º	189,1424	1.891,4236	
FGTS: falta de depósito	Lei nº 8.036/90 art. 23, I	Lei nº 8.036/90 art. 23, §2º, "b"	10,0000	100,0000	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
FGTS: omitir informações sobre a conta vinculada do trabalhador	Lei nº 8.036/90 art. 23, II	Lei nº 8.036/90 art. 23, §2º, "a"	2,0000	5,0000	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato

FGTS: apresentar informações com erro/omissão	Lei nº 8.036/90 art. 23, III	Lei nº 8.036/90 art. 23 §2º, "a"	2,0000	5,0000	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
FGTS: deixar de computar parcela de remuneração	Lei nº 8.036/90 art. 23, IV	Lei nº 8.036/90 art. 23 §2º, "b"	10,0000	100,0000	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
Natureza	**Infração**	**Base legal**	**Quant. Mínimo**	**Quant. Máximo**	**Observações**
FGTS: deixar de efetuar depósito após notificação	Lei nº 8.036/90 art. 23 , V	Lei nº 8.036/90 art. 23 §2º, "b"	10,0000	100,0000	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
Seguro-desemprego	Lei nº 7.998/90 art. 24	Lei nº 7.998/90 art. 25	400,0000	40.000,0000	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
RAIS: não entregar no prazo previsto, entregar com erro, omissão ou declaração falsa	Dec. nº 76.900/75 art. 7º c/ Lei nº 7.998/90 art. 24	Lei nº 7.998/90 art. 25	400,0000	40.000,0000	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato Gradação conforme Port. MTb nº 319, de 26.2.93 (art. 6º) e 1.127, de 22.11.96
Natureza	**Infração**	**Base legal**	**Quant. Mínimo**	**Quant. Máximo**	**Observações**
Trabalho rural (ver IN Intersecretarial SEFIT/ SSST/ MTb nº 01, de 24.3.94, que prevê mesmos critérios para o trabalho urbano e o rural, por força da CF)	Lei nº 5.889/73 art. 9º	Lei nº 5.889/73 art. 18	3,7828	378,2847	Por empregado, limitado a 151,3140 quando o infrator for primário Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
Radialista	Lei nº 6.615/78	Lei nº 6.615/78 art. 27	107,1738	1.071,7382	53,5869 por empregado. Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício ou simulação

Jornalista	Decreto-lei nº 972/69	Decreto-lei nº 972/69, art. 13	53,5869	535,8692	
Artista	Lei nº 6.533/78	Lei nº 6.533/78 art. 33	107,1738	1.071,7382	53,5869 por empregado. Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício ou simulação
Publicitário	Lei nº 4.680/65	Lei nº 4.680/65 art. 16	3,7828	378,2847	
Músicos	Lei nº 3.857/60	Lei nº 3.857/60 art. 56	0,0000	0,0082	Valores sem expressão na moeda atual, por falta de base legal para atualização ou majoração até set/89
Repouso semanal remunerado	Lei nº 605/49	Lei nº 605/49 art. 12	0,0000	0,0040	Valores sem expressão na moeda atual, por falta de base legal para atualização ou majoração até set/89

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

1. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943
2. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965 (art. 11)
3. Decreto-lei nº 193, de 24 de fevereiro de 1967 (art. 1º)
4. Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967
5. Lei nº 5.562, de 12 de dezembro de 1968 (art. 2º)
6. Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975 (art. 2º, parágrafo único)
7. Decreto nº 75.704, de 8 de maio de 1975
8. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977
9. Lei nº 6.986, de 13 de abril de 1982 (art. 7º)
10. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989 (art. 2º a 6º)
11. Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 (art. 3º)
12. Lei nº 8.178, de 1º de março de 1991 (art. 21)
13. Lei nº 8.218, de 29 de agosto de 1991 (art. 10)
14. Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991 (art. 1º e 3º)

3A) Tabela em UFIR de gradação das multas de valor variável (art. 2º)

Critérios	Valor a ser atribuído	
I – Natureza da infração Intenção do infrator de praticar a infração Meios ao alcance do infrator para cumprir a lei	20% do valor máximo previsto para a multa, equivalente ao conjunto dos três critérios. Obs.: Percentual fixo aplicável a todas as infrações, conforme tabela "B" a seguir.	
II – Porte econômico do infrator	De 8% a 40% do valor máximo previsto para a multa, conforme tabela "C" a seguir.	
III – Extensão da infração	a) 40% do valor máximo previsto para a multa, quando se tratar de infração a: – Capítulos II e III do Título II da CLT (Duração do trabalho e salário mínimo) – Capítulos I e III do Título III da CLT (Disposições especiais sobre duração e condições de trabalho e proteção do trabalho da mulher) – Capítulo I do Título VII da CLT (Fiscalização, autuação e imposição de multas) – Art. 23 da Lei nº 8.036/90 (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) b) De 8% a 40% do valor máximo previsto para a multa aplicável às demais infrações, conforme tabela "C" a seguir.	Obs.: O valor da multa corresponderá à soma dos valores resultantes da aplicação dos percentuais relativos aos três níveis de critérios acima (I, II e III)

3B) Tabela em UFIR do percentual fixo (20%) aplicável a todas as infrações

Base legal								
Art. 75 e 351 da CLT	Art. 120 da CLT	Art. 364 e 598 da CLT	Art. 401 da CLT	Art. 16, Lei 4.680/65 Art. 18, Lei nº 5.889/73	Art. 630, §6º, da CLT	Art. 13 Dec.-lei nº 972/69 598 da CLT	Art. 23, §2º, "a" da Lei nº 8.036/90	Art. 23, §2º, "b" da Lei nº 8.036/90
75.5694	302,6277	1.513,1388	151,3138	378,2847	75.6569	107,1738	1,0000	20,0000

3C) Tabela em UFIR de gradação de multas de valor variável aplicável aos critérios II e III, alínea "B", da tabela A

Base legal										
Quantidade de empregados	%	Art. 75 e 351 da CLT	Art. 120 da CLT	Art. 364 e 598 da CLT	Art. 401 da CLT	Art. 16, Lei nº 4.680/65 Art. 18, Lei nº 5.889/73	Art. 630, §6º, da CLT	Art. 13 Dec.-lei nº 972/69 598 da CLT	Art. 23, §2º, "a" da Lei nº 8.036/90	Art. 23, §2º, "b" da Lei nº 8.036/90
de 1 a 10	08	302,6277	121,0511	605,2555	60,5255	151,3138	30,2627	42,8695	0,4000	8,0000
de 11 a 30	16	605,2555	242,1022	1.210,5111	121,0511	302,6277	60,5255	85,7390	0,8000	16,0000
de 31 a 60	24	907,8833	363,1533	1.815,7666	181,5766	453,9416	90,7883	128,6086	1,2000	24,0000
de 61 a 100	32	1.210,5111	484,2044	2.421,0221	242,1022	605,2555	121,0511	171,4781	1,6000	32,0000
acima de 100	40	1.513,1388	605,2555	3.026,2777	302,6277	756,5694	151,3138	214,3476	2,0000	40,0000

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL - Tabela 1:

1. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943
2. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965 (art. 11)
3. Decreto-lei nº 193, de 24 de fevereiro de 1967 (art. 1º)
4. Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967
5. Lei nº 5.562, de 12 de dezembro de 1968 (art. 2º)
6. Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975 (art. 2º, parágrafo único)
7. Decreto nº 75.704, de 8 de maio de 1975
8. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977
9. Lei nº 6.986, de 13 de abril de 1982 (art. 7º)
10. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989 (art. 2º a 6º)
11. Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 (art. 3º)
12. Lei nº 8.178, de 1º de março de 1991 (art. 21)
13. Lei nº 8.218, de 29 de agosto de 1991 (art. 10)
14. Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991 (art. 1º e 3º)

NOTA LEGISWEB: A UFIR foi extinta em 27/10/2000 o valor a ser utilizado na conversão para reais será o do exercício de 2000, ou seja R$ 1,0641 (Lei nº 10.192 de 14/2/2001)

Tabela das multas administrativas de valor variável (em reais)

Natureza	Infração	Base legal	Quant. Mínimo	Quant. Máximo	Observações
Artista	Lei nº 6.533/78	Lei nº 6.533/78 art. 33	114,04	1.139,84	53,5869 por empregado. Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício ou simulação
Atuários	Decreto-lei nº 806/69	Art. 10 Decreto-lei nº 806/69	20,13	201,27	
Contribuição sindical	CLT art. 578/610	CLT art. 598	8,05	8.050,66	
Duração do trabalho	CLT art. 57/74	CLT art. 75	40,25	4.025,33	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
Duração e condições especiais do trabalho	CLT art. 224/350	CLT art. 351	40,25	4.025,33	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
FGTS: deixar de computar parcela de remuneração	Lei nº 8.036/90 art. 23, IV	Lei nº 8.036/90 art. 23, §2º, "b"	10,64	106,41	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
FGTS: falta de depósito	Lei nº 8.036/90 art. 23, I	Lei nº 8.036/90 art. 23, §2º, "b"	10,64	106,41	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraçado ou desacato
FGTS: omitir informações sobre a conta vinculada do trabalhador	Lei nº 8.036/90 art. 23, II	Lei nº 8.036/90 art. 23, § 2º, "a"	2,13	5,32	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraçado ou desacato
Fiscalização	CLT art. 626/642	CLT art. 630 §6º	201,27	2.012,66	
Jornalista	Decreto-lei nº 972/69	Dec. lei nº 972/69	57,02	570,22	
Medicina do trabalho	CLT art. 154/200	CLT art. 201	402,53	4.025,33	Vr. Máximo reincidência embaraço, reincidência, artifício, simulação
Nacionalização do trabalho	CLT art. 352/371	CLT art. 364	80,51	8.050,66	
Pessoas com deficiência	Art. 93 Lei nº 8.213/91	Art. 133 Lei nº 8.213/91	1.329,18	132.916,84	
Portuários	Art. 22, 25 e 28 Lei nº 8.036/93	Art. 10 Lei nº 9.719/98	345,00	3.450,00	Por trabalhador prejudicado
Portuários	Art.26 e 45 Lei nº 8.036/93	Art. 10 Lei nº 9.719/98	345,00	3450,00	Por trabalhador prejudicado
Portuários	Art. 7o caput Lei nº 9.719/98	Art. 10 Lei nº 9719/98	173,00	1.730,00	
Portuários	Art. 7º § único de demais da Lei nº 9.719/98	Art. 10 Lei nº 9.719/98	345,00	3.450,00	Por trabalhador prejudicado
Publicitário	Lei nº 4.680/65	Lei nº 4.680/65 art. 16	4,03	402,53	Valores sem expressão na moeda atual, por falta de base legal para atualização ou majoração até set/89

Radialista	Lei nº 6.615/78	Lei nº 6.615/78 art. 27	114,04	1140,44	53,5869 por empregado. Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício ou simulação
RAIS: não entregar no prazo previsto, entregar com erro, omissão ou declaração falsa	Dec. nº 76.900/75 art. 7º c/ Lei nº 7.998/90 art. 24	Lei nº 7.998/90 art. 25	425,64	42.564,00	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato Gradação conforme Port. MTb nº 319, de 26.2.93 (art. 6º) e 1.127, de 22.11.96
Repouso semanal remunerado	Lei nº 605/49	Lei nº 605/49 art.12	0,00	0,05	Valores sem expressão na moeda atual, por falta de base legal para atualização ou majoração até set/89
Salário mínimo	CLT art. 76/126	CLT art. 120	40,25	1227,06	Dobrado na reincidência
Segurança do trabalho	CLT art. 154/200	CLT art. 201	670,89	6.708,59	Valor máximo na reincidência, embaraço, artifício, simulação
Seguro-desemprego	Lei nº 7.998/90 art. 24	Lei nº 7.998/90 art. 25	425,64	42.564,00	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
Trabalho da mulher	CLT art. 372/400	CLT art. 401	80,51	805,09	Valor máximo na reincidência, artifício, simulação ou fraude

As infrações à legislação trabalhista são punidas com multas pecuniárias, fixas ou variáveis, cujos valores são previstos em lei de acordo com cada infração. Após a lavratura do auto de infração pelo auditor-fiscal do trabalho e o oferecimento de oportunidade para que o empregador apresente sua defesa, o superintendente, ou a autoridade a quem ele tenha delegado competência para a prática do ato, impõe ao empregador a multa. No caso das multas variáveis, ou seja, aquelas em que a lei indica apenas o valor mínimo e o valor máximo, a gradação da multa se dá com base em parâmetros previstos em portaria do ministro do Trabalho, de forma a garantir a isonomia, ou seja, que empregadores na mesma situação sejam punidos com multas de mesmo valor.

Caso a multa não seja quitada, o débito é encaminhado à Procuradoria da Fazenda Nacional (PFN), órgão responsável pela inscrição em Dívida Ativa e cobrança executiva.

Natureza	Infração	Base legal	Quantidade	Observações
13º salário	Lei nº 4.090/62	Lei nº 7.855/89 art. 3º	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Aeronauta	Lei nº 7.183/84	Lei nº 7.855/89 art. 3º	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Anotação indevida CTPS	CLT art. 435	CLT art. 435	402,53	
Atividade petrolífera	Lei nº 5.811/72	Lei nº 7.855/89 art. 3º	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Atraso pagamento de salário	CLT art. 459 §1º	Art. 4º Lei nº 7.855/89	170,26	Por empregado prejudicado
Cobrança CTPS pelo sindicato	CLT art. 56	CLT art. 56	1207,60	

Contrato individual de trabalho	CLT art. 442/508	CLT art. 510	402,53	Dobrado na reincidência
Contribuição social	Art. 1º e 2º da Lei Complementar nº 110/2001	Art. 7º da Lei Complementar nº 110/2001	75% do valor do débito	
Discriminação	Lei nº 9.029/95	Art. 3º I Lei nº 9.029/95	10 vezes o maior salário	Acrescido de 50% em caso de reincidência
Entrega de CAGED c/ atraso até 30 dias	Lei nº 4.923/65	Lei nº 4.923/65 art. 10, § U	4,47	Por empregado
Entrega de CAGED c/ atraso até 31 dias a 60 dias	Lei nº 4.923/65	Lei nº 4.923/65 art. 10, § U	6,70	Por empregado
Extravio ou inutilização CTPS	CLT art. 52	CLT art. 52	201,27	
Falta anotação da CTPS	CLT art. 29	CLT art. 54	296,12	
Falta de atualização LRE/FRE	CLT art. 41 § único	CLT art. 47 § único	201,27	Dobrado na reincidência
Falta de autenticação LRE/FRE	CLT art. 41 § único	CLT art. 47 § único	201,27	Dobrado na reincidência
Falta de autenticação LRE/FRE	CLT art. 42	CLT art. 47 § único	201,27	Dobrado na reincidência
Falta de CAGED/entrega c/ atraso acima de 60 dias	Lei 4923/65	Lei 4923/65 art. 10	13,41	Por empregado
Falta registro de emprego	CLT art. 41	CLT art. 47	402,53	Por empregado, dobrado na reincidência
Férias	CLT art. 129/152	CLT art. 153	170,26	Por empregado, na reincidência, embaraço ou resistência
Não comparecimento audiência p/ anotação CTPS	CLT art. 54	CLT art. 54	402,53	
Não pagamento de verbas rescisórias prazo previsto	CLT art. 477 §8º	CLT art. 477 §8o	170,26	Por empregado prejudicado + multa 1 (um) salário, corrigido, para o empregado
Obrigatoriedade da CTPS	CLT art. 13	CLT art. 55	402,53	
Retenção da CTPS	CLT art. 53	CLT art. 53	201,27	
Trabalhador rural	Lei nº 5.889/73	Art. 18 Lei nº 5.889/73	380,00	Por empregador prejudicado
Trabalho do menor (criança e adolescente)	CLT art. 402/441	CLT art. 434	402,53	Por menor irregular até o máximo de 1.891,4236 quando infrator primário. Dobrado esse máximo na reincidência
Trabalho temporário	Lei nº 6.019/74	Lei nº 7.855/89 art. 3º	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Vale-transporte	Lei nº 7.418/85	Lei nº 7.855/89 art. 3º	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Venda CTPS (igual ou semelhante)	CLT art. 51	CLT art. 51	1.207,60	

Sistema FIRJAN

FIRJAN
CIRJ
SESI
SENAI
IEL
SISTEMA FIRJAN

INFORMA, FORMA, TRANSFORMA.

Diretoria Jurídica do Sistema FIRJAN
Avenida Graça Aranha, nº 1 – 11º andar – CEP 20030-002 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 2563-4418 / Fax: (21) 2563-4043

www.firjan.org.br