

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP

João Carlos Natal

**A utilização dos Custos da Qualidade como sistema de
mensuração dos investimentos em Recursos Humanos**

MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E FINANCEIRAS

SÃO PAULO
2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP

João Carlos Natal

**A utilização dos Custos da Qualidade como sistema de
mensuração dos investimentos em Recursos Humanos**

MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E FINANCEIRAS

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Financeiras, sob a orientação da Professora, Doutora Neusa Maria Bastos F. Santos.

SÃO PAULO
2010

BANCA EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

A minha esposa, Daniela Lacerda Natal, que sempre valorizou minha carreira acadêmica e acreditou em sua evolução.

AGRADECIMENTOS

À minha esposa Daniela pelo estímulo, paciência e compreensão nos momentos em que estive ausente durante a última etapa da realização deste trabalho.

À minha orientadora Professora Dra. Neusa Maria Bastos F. dos Santos, pelo empenho e dedicação nas orientações que enriqueceram e honraram este trabalho e cuja atenção e compreensão foram inestimáveis para superar obstáculos e para que esta dissertação pudesse ser concluída.

Aos Professores membros da Banca do Exame de Qualificação: Professor Dr. Roberto Fernandes dos Santos e Professor Dr. Haroldo Clemente Giacometti pelas orientações que só engrandeceram e ajudaram a melhorar este trabalho.

Aos Professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Financeiras da PUCSP, pelos conhecimentos transmitidos ao longo do curso.

Aos colegas de curso no Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Financeiras da PUCSP, pelo incentivo e estímulo nos estudos.

Aos meus pais João Natal (in memoriam) e Marlene Xavier Natal por acreditarem que o caminho do crescimento pessoal e profissional se faz pelos estudos.

Aos familiares e amigos, que direta ou indiretamente contribuíram para a construção deste trabalho.

A CAPES pela bolsa concedida para que pudesse dedicar-me na elaboração da dissertação durante o curso de Mestrado.

A todos aqueles que contribuíram com este trabalho.

RESUMO

NATAL, João Carlos. **A utilização dos Custos da Qualidade como sistema de mensuração dos investimentos em Recursos Humanos**. 2010, 178 p. Dissertação – Mestrado em Ciências Contábeis e Financeiras – Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Contábeis e Financeiras da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP. São Paulo.

As empresas precisam cada vez mais avaliar seu desempenho, buscando a melhor maneira de garantir a sobrevivência, crescimento e apresentar resultados aos acionistas, clientes e ao mercado. O aumento das receitas e a redução de custos com qualidade, proporcionando retorno aos acionistas e mantendo clientes, tem sido uma busca constante para as organizações. O objetivo desta dissertação é desenvolver um sistema de cálculo para a mensuração dos resultados dos Custos da Qualidade obtidos na área de Recursos Humanos das empresas, utilizando a Portaria 290 de 11/04/1997 como parâmetro de mensuração do resultado obtido com a falta de treinamento e conhecimento das rotinas trabalhistas. O cálculo dos custos da qualidade dos serviços prestados por tipo de infração possibilita a análise e o conhecimento do custo financeiro por funcionário e por rotina trabalhista específica não cumprida. Os três exemplos e os três casos desenvolvidos neste estudo demonstram a aplicabilidade do sistema de cálculo proposto. Os valores obtidos referentes aos custos da qualidade demonstram a importância da sua mensuração para a tomada de decisões nas empresas. Neste sentido, a aplicação do sistema de cálculo atingiu os objetivos esperados, mensurando financeiramente os custos da qualidade relacionados às rotinas trabalhistas não cumpridas. No momento em que os gestores tornarem-se conscientes dos custos da qualidade que ocorrem em suas empresas, poderão melhorar seu processo de tomada de decisões, auferindo os benefícios que decorrem de um adequado conhecimento das relações entre custos, qualidade e custos da qualidade, principalmente em relação à redução dos seus passivos trabalhistas.

Palavras-chave: Custos, Qualidade, Custos da Qualidade, Processos e Recursos Humanos.

ABSTRACT

NATAL, João Carlos. **Use of Quality Costs as a system of measuring the investment in Human Resources.** 2010, 178 p. Thesis – Master in Financial and Accounting Sciences – Pos Graduate Studies Program in Financial and Accounting Sciences from Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP. São Paulo.

Businesses increasingly need evaluate their performance, seeking the best way to ensure the survival, growth and deliver results to shareholders, customers and to market. The increases in revenues and the cost reduction with quality, providing returns to shareholders and keeping customers, have been a constant search for organizations. The goal of this dissertation is to develop a system for calculating for measurement results obtained in the Human Resources business of companies, using of Ordinance 290 of 11/04/1997 as parameter for measuring the results obtained with the lack of training and knowledge in of routines labor. The three examples and the three cases developed in this study demonstrate the applicability of the system of calculation proposed. The values obtained relating to the cost of quality demonstrates the importance its measurement for the decision making in companies. This sense, the application of the calculation system has reached the expected goals, measuring financially the costs of the quality related to the labor routines unfulfilled. At the moment when the managers become aware the costs of quality found in their companies, could improve its process of decision-making, earning the benefits arising from an adequate understanding of the relationships between costs, quality and cost of quality; mainly in relation to reduction in its labor liabilities

Keywords: Costs, Quality, Quality Costs, Processes e Human Resources.

SUMÁRIO

Lista de Tabelas.....	x
Lista de Figuras.....	xi
Lista de Quadros.....	xii
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	xiii
CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO.....	1
1.1. DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	2
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.3. JUSTIFICATIVAS DA DISSERTAÇÃO.....	4
1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO.....	5
CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
2.1. CUSTOS E QUALIDADE.....	7
2.1.1. Abordagem histórica dos Custos.....	7
2.1.2. Definições , conceito e nomenclatura dos Custos.....	8
2.1.3. Abordagem histórica da Qualidade.....	9
2.1.4. Definições , funções, conceitos e nomenclatura da Qualidade.....	10
2.2. CUSTOS DA QUALIDADE.....	12
2.2.1. Abordagem histórica dos Custos da Qualidade.....	12
2.2.2. Definições , conceito e nomenclatura dos Custos da Qualidade.....	14
2.2.3. Objetivo dos Custos da Qualidade.....	18
2.2.4. Aplicação dos Custos da Qualidade.....	19
2.2.5. Mensuração dos Custos da Qualidade.....	20
2.3. PROCESSOS - MAPEAMENTO DO PROCESSO.....	21
2.3.1. Abordagem histórica.....	21
2.3.2. Definição.....	22

2.3.3. Valor agregado ao Processo.....	23
CAPÍTULO 3 - DESENVOLVIMENTO DA TABELA DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS DE VALOR FIXO (EM UFIR) COMO PADRÃO DE MENSURAÇÃO DOS CUSTOS DA QUALIDADE DAS ROTINAS TRABALHISTAS.....	25
CAPÍTULO 4 - CONCEPÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA DE MENSURAÇÃO DOS INVESTIMENTOS EM RECURSOS HUMANOS.....	86
4.1. EXEMPLO 1 - Falta de Registro de Empregado.....	88
4.2. EXEMPLO 2 - Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	90
4.3. EXEMPLO 3 - Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS.....	92
4.4. CASO 1 - Extravio ou Inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	93
4.5. CASO 2 - Retenção da CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	97
4.6. CASO 3 - Adicional Noturno pago aos Professores de uma Instituição de Ensino.....	98
4.7. Análise dos Exemplos e Casos Apresentados.....	108
CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	114
REFERÊNCIAS.....	117
ANEXOS.....	121

Lista de Tabelas

Tabela 1: Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR).....26

Lista de Figuras

Figura 1: Principais temas dos Programas de T&D.....	4
-----------------------------------------------------------------	----------

Lista de Quadros

Quadro 1: Categorias dos Custos da Qualidade.....	16
Quadro 2: Elementos das quatro categorias de Custos de Qualidade.....	17

Lista de Abreviaturas e Siglas

ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento;

Apud – citado por;

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior;

COFINS – Contribuição para Fins Sociais;

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

DOU – Diário Oficial da União;

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

ICMS – Imposto de Circulação de Mercadorias e Serviços;

INSS – Instituto Nacional do Serviço Social;

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados;

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte;

ISS – Imposto Sobre Serviço;

PIS – Programa de Integração Social;

R.H. – Recursos Humanos;

T&D – Treinamento e Desenvolvimento;

TRT – Tribunal Regional do Trabalho;

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

O Capítulo 1 tem como finalidade apresentar uma breve introdução do tema escolhido para a elaboração deste estudo, a justificativa para a escolha do mesmo, a definição da situação problema e os objetivos a serem alcançados. A estrutura também será descrita, apresentando-se o conteúdo dos demais capítulos.

As empresas precisam cada vez mais avaliar sua atuação, buscando a melhor forma de garantir a sobrevivência, crescer e apresentar resultados a acionistas, clientes e mercado. Torna-se cada vez mais complexo decidir que caminhos seguir para otimizar os resultados de um negócio, o que demanda grandes esforços de reavaliação de práticas em todas as áreas da empresa: internas ou externas.

O aumento do faturamento, a redução de custos com qualidade, a necessidade de proporcionar retorno aos acionistas e manter a clientela têm sido a busca incessante das organizações. São esses os objetivos principais que impulsionam os empresários, os executivos e as próprias universidades na busca de métodos, sistemas e ferramentas mais eficientes para a mensuração dos resultados obtidos na implementação de programas de melhorias.

Os programas de Qualidade (Qualidade Total; Círculos de Qualidade; Qualidade Contínua etc.) muitas vezes alcançam bons resultados operacionais, porém, não mensuram o retorno dos investimentos efetuados em qualidade pela organização. A realidade é que a maioria desses programas falha em utilizar medidas de controle que ofereçam suporte financeiro para a tomada de decisões, não mensurando os seus resultados. Podemos lembrar, como argumento, que os profissionais de Recursos Humanos encontram dificuldades para justificar com objetividade a mensuração do retorno sobre o investimento de um treinamento, que sempre objetiva a melhora de qualidade de um processo ou produto e, conseqüentemente, da imagem da empresa.

Existe, portanto, necessidade de utilização de ferramentas de controle e gerenciamento de custos em programas de qualidade (Custos da Qualidade), de forma a relacionar a área financeira com a operacional da empresa, visando a mensuração dos resultados obtidos com a prática da Qualidade.

Segundo Juran (1995, p. 82), “ao estabelecermos um sistema de medição, teremos uma linguagem comum”.

Portanto, nesse contexto, segundo enfatiza Juran & Gryna:

A linguagem do dinheiro é essencial. Outra lição aprendida é a importância do conceito do uso do dinheiro como linguagem. O dinheiro é a linguagem básica do administrador [...]. [...] sem os números dos custos estimados da qualidade, a comunicação dessas informações aos gerentes superiores seria mais lenta e menos eficiente (1991, p. 88).

1.1. DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Ao primeiro sinal de dificuldade financeira as empresas costumam cortar investimentos em Recursos Humanos. O que as leva a fazer isso são as crises econômicas, principalmente, ou então a má gestão do negócio, obrigando-as a se preocuparem exclusivamente com o curto prazo e apenas com o impacto imediato. Isso ocorre devido à pressão para que os resultados possam sobreviver de acordo com expectativas de desempenho que são definidas segundo uma escala de tempo: trimestral, semestral e anual. Nesse caso o que mais importa é o lucro pelo lucro. A preocupação prioritária de sua maximização para os acionistas acaba relegando os Recursos Humanos a um segundo plano. Assim, são enormes as dificuldades encontradas pelos gestores de Recursos Humanos para justificarem com objetividade financeira o investimento nessa área, através do treinamento nas empresas. Na contabilidade e principalmente no setor financeiro pouca atenção tem sido dada ao estudo dos benefícios do controle do custo da qualidade, isto porque se pressupõe que estes não são elementos relevantes para os resultados financeiros da organização. Mesmo com as ferramentas existentes, nem sempre as empresas estão preocupadas em medir os efeitos da qualidade no resultado.

De acordo com Rust *et al.* (1994, p. 84), ao mesmo tempo em que acreditam que qualidade e lucros andam juntas, as empresas em geral não apuram os lucros associados a programas de qualidade, pois alguns gerentes creem que o valor da qualidade não é possível de ser conhecido, enquanto outros acham que qualidade não deve ser submetida a critérios financeiros. No entanto observam que, não importa se o impacto sobre o lucro seja medido ou não, o sucesso ou a falha de um programa de qualidade é o seu efeito no lucro da companhia.

As empresas deveriam começar a acreditar e empenhar-se nesse trabalho complexo de mensurar os ganhos da qualidade, porque é um processo cada vez mais importante da análise de retorno do investimento realizado pelas organizações.

Nesse contexto, Feigenbaum (2001, p. 26) defende a utilidade da mensuração ao declarar: “A chave para a obtenção de uma economia de custos eficaz, com benefícios para a empresa e seus clientes, é reconhecer que o que é medido corretamente é gerenciado corretamente”.

Em sua maioria, os resultados, quando mensurados, têm como foco apenas a redução de custos, deixando de ser apurado o resultado mais significativo, que é o retorno financeiro dos investimentos em recursos humanos, demonstrando claramente que os resultados apurados são reativos – ou seja, depois de ocorrida a falha – e não proativos.

Medidas proativas são capazes de prevenir, antecipar e influenciar os resultados futuros, constituindo-se em indicadores de tendência. Ao contrário, medidas reativas relatam apenas o ocorrido, não permitindo a sua modificação durante a sua ocorrência.

Diante do contexto apresentado, o presente trabalho busca demonstrar a utilização dos Custos da Qualidade como sistema de mensuração dos investimentos em Recursos Humanos, usando como padrão de cálculo a Tabela das Multas Administrativas de valor fixo em UFIR desenvolvida neste estudo.

1.2. OBJETIVOS

Os principais objetivos desta dissertação são:

- Mensurar os resultados obtidos na área de Recursos Humanos das empresas utilizando-se dos Custos da Qualidade.
- Apresentar um parâmetro para a mensuração do resultado obtido com a falta de treinamento em rotinas trabalhistas.
- Evidenciar os custos desnecessários, como aqueles provocados por erros ou falhas pela falta de qualidade no serviço prestado nas rotinas trabalhistas.

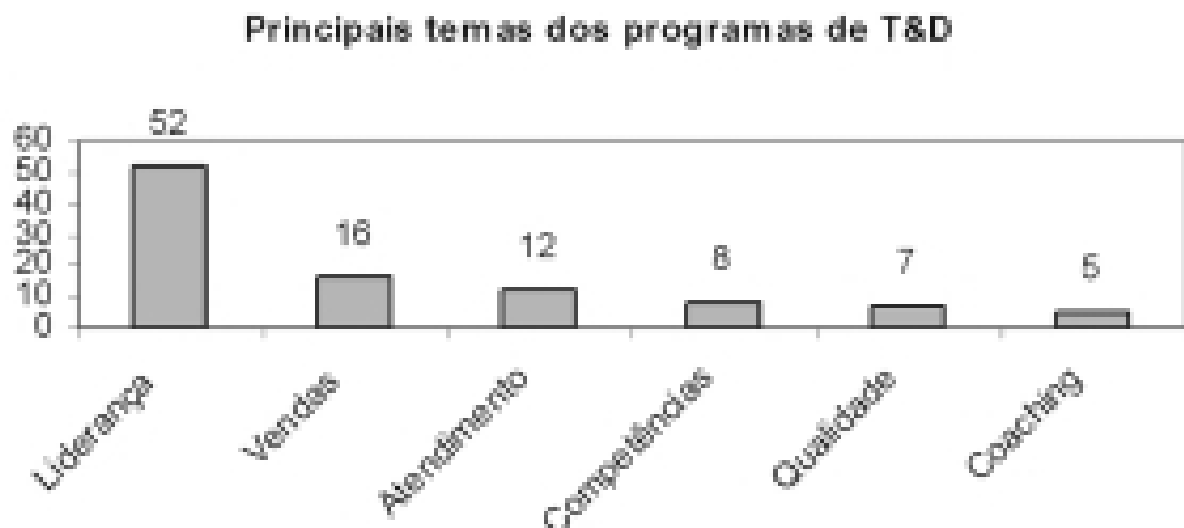
Para a mensuração dos custos da qualidade, serão efetuados cálculos de custos que busquem medir o impacto da falta de qualidade sobre a lucratividade da organização e identifiquem oportunidades de melhorias através do gerenciamento dos custos da não qualidade, o que possibilitará relacionar os custos com suas causas e com as expectativas dos acionistas ou sócios, incorporando, dessa forma, o conceito de valor agregado aos custos da não qualidade.

Espera-se que os resultados apresentados ao final deste trabalho possam alertar as empresas quanto à necessidade de mensuração dos resultados obtidos na área de Recursos Humanos, utilizando-se dos Custos da Qualidade. Principalmente, espera-se que eles forneçam dados para a tomada de decisões proativas em relação aos custos da não qualidade dos serviços prestados na administração dos recursos humanos.

1.3. JUSTIFICATIVAS DA DISSERTAÇÃO

As pesquisas efetuadas pela Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) identificaram as tendências e os temas prioritários para as organizações no ano de 2008.

Figura 1



Fonte: Pesquisa ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento: O Retrato do Treinamento no Brasil 2008/2009, p. 8.

No contexto dos principais temas dos programas de Treinamento e Desenvolvimento – T&D, o item qualidade é o quinto do total de seis a ser tratado como prioritário para as organizações. Portanto temos uma grande probabilidade de que ocorram custos da falta dessa qualidade nas organizações.

Dá-se pouca importância nas organizações à mensuração do custo da qualidade em relação ao investimento em recursos humanos. Isso ocorre principalmente pela complexidade do seu cálculo, o que leva os administradores a relegarem sua importância a um segundo plano. Portanto, para lidar com o trabalho complexo de calcular o retorno sobre investimento

em treinamento e impedir que os custos de empreendê-lo fujam ao controle, é necessário desenvolver um sistema de cálculo que possa ser utilizado em todas as organizações.

O sistema de cálculo desenvolvido ajudaria os gestores a compreender a importância dos Custos da Qualidade, a localizar áreas de problemas e avaliar o modo como os custos da qualidade auxiliarão na tomada de decisões estratégicas da organização. Pois a análise dos resultados irá mostrar que a falta de qualidade tem um impacto negativo na lucratividade da empresa, causando desperdício e perdas de produtividade. Também demonstraria que a utilização de medidas de Custos da não Qualidade oferecerá suporte para a tomada de decisões em programas de melhoria, possibilitando o retorno do investimento, melhoria da qualidade e satisfação dos clientes.

1.4. Estrutura do trabalho

O trabalho está dividido em quatro capítulos. No Capítulo 1 está incluído uma breve introdução ao tema deste estudo, a justificativa para a sua escolha, a definição da situação problema e os objetivos a serem alcançados.

O Capítulo 2 refere-se à fundamentação teórica sobre Custos; Qualidade, Custos da Qualidade e Processos (mapeamento).

No Capítulo 3 foi desenvolvida a Tabela das Multas Administrativas de valor fixo em UFIR a ser utilizada como padrão de mensuração dos custos da qualidade das rotinas trabalhistas.

No Capítulo 4 são descritos três exemplos e três estudos de casos para a verificação da adequação e aplicabilidade dos custos da qualidade como sistema de mensuração dos investimentos em Recursos Humanos.

Por último, são apresentadas as considerações finais, conclusão, limitações do trabalho desenvolvido e recomendações para futuros estudos.

CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem por objetivo desenvolver a fundamentação teórica sobre Custos; Qualidade; Custos da Qualidade; e Processos.

Atualmente é de extrema importância para as organizações a capacidade de gerar desenvolvimento e valor para elas próprias e para os acionistas, ressaltando-se a importância da mensuração do desempenho dos Recursos Humanos em todos os seus aspectos. Este é, como já foi dito na introdução, o foco primordial deste estudo.

Segundo Carpinetti (2000, p. 29-42), “as avaliações de desempenho são essenciais para possibilitar o diagnóstico dos efeitos e, principalmente, das causas fundamentais dos problemas”.

Para Bond *et al.*:

[...] o desempenho das organizações depende de todas as atividades de uma empresa, desde a formulação das estratégias, passando pelas ações e resultados alcançados. Nessa situação, o gerenciamento do desempenho pode mudar: comportamentos, melhorar atividades, bem como mostrar onde se encontram os problemas. O seu principal objetivo é apontar se as empresas estão no caminho correto para atingir as metas estrategicamente estabelecidas. Sistemas de medição de desempenho foram sendo desenvolvidos para monitorar e manter o controle das organizações. A medição de desempenho é um meio necessário e importante para o crescimento e aprimoramento contínuo. Sem a medição não há como gerenciar o dia-a-dia das atividades e nem controlar os resultados dos esforços empreendidos. Surge, assim, a importância atribuída aos indicadores no controle das operações, para se conhecerem e identificarem pontos críticos que comprometam o desempenho, e para auxiliar no processo de implementação e gerenciamento das melhorias e mudanças (2001, p. 2).

Avaliar o desempenho de uma organização é, sobretudo, desenvolver instrumentos de realimentação (*feedback*) para seu gerenciamento (MIRANDA; SILVA, 2002, p.131-153).

Para que possamos mensurar o desempenho dos recursos humanos e desenvolver instrumentos para o seu gerenciamento, necessitamos de qualidade nos dados a serem utilizados.

Conforme argumenta Rotondaro:

Os gastos com implantação dos sistemas na maioria das vezes aparecem nas contas de treinamento de consultoria. Mas e os ganhos? Os sistemas de contabilidade ou de custos destas empresas não são adequados para fornecer estes dados. Estes sistemas devem poder responder para a gerência quanto à empresa deixa de faturar por problemas decorrentes da falta da qualidade de seus produtos ‘*e / ou serviços*’, de seus processos de fabricação e distribuição. Deve dimensionar o tamanho dos problemas relativos a sua qualidade permitindo condições para tomada de decisões que possibilitem a redução de custos e a insatisfação do cliente (1996, p. 5).

Neste contexto de mensuração do desempenho dos Recursos Humanos, a participação da controladoria, através do departamento de contabilidade, se faz necessária na geração das informações dos custos da qualidade, sendo também recomendado por Crosby (1999, p.133) quando este afirma que: “Todos os cálculos devem ser feitos pelo departamento de contabilidade, o que garante a integridade da operação”.

Ainda segundo Crosby (1999, p. 145), “fazer com que o *controller* estabeleça o custo da qualidade afasta qualquer suspeição do cálculo”.

Portanto, é de suma importância para as empresas avaliarem e medirem o seu desempenho; dessa forma, a mensuração do desempenho dos recursos humanos torna-se uma ferramenta importante para o crescimento e a melhoria contínua. Outro ponto que merece destaque é a alimentação ou realimentação dessa ferramenta de mensuração do desempenho, pois a qualidade na entrada dos dados refletirá na qualidade da tomada de decisão.

2.1. CUSTOS E QUALIDADE

2.1.1. Abordagem Histórica dos Custos

Para Martins:

Até a Revolução Industrial (século XVIII), quase só existia a Contabilidade Financeira (ou Geral), que, desenvolvida na Era Mercantilista, estava bem estruturada para servir as empresas comerciais. [...] a Contabilidade de Custos nasceu da Contabilidade Financeira, quando da necessidade de avaliar estoques na indústria, [...]. (2003, p. 13).

Segundo Leone (2000, p. 11), “a contabilidade de custos nasceu com a Revolução Industrial e sua principal função era, então, registrar os custos que capacitavam o administrador a avaliar os estoques e, conseqüentemente, a determinar mais corretamente os resultados e levantar os balanços”.

Para Bornia (2002, p. 35), “a contabilidade de custos surgiu com o aparecimento das empresas industriais (Revolução Industrial), tendo por objetivo calcular os custos dos produtos fabricados. Antes disso, os artigos, normalmente, eram produzidos por artesãos [...]”.

Segundo Bornia (2002, p. 26): “Nas primeiras décadas da Revolução Industrial a produção ocorria de forma praticamente artesanal”.

Segundo afirma Martins (2003, p. 15): “Resumindo, a Contabilidade de Custos acabou por passar, nessas últimas décadas, de mera auxiliar na avaliação de estoques e lucros globais para importante arma de controle e decisão gerenciais”.

2.1.2. Definições, Conceito e Nomenclatura dos Custos

Objetivando o entendimento das denominações utilizadas na presente dissertação, são apresentadas a seguir algumas definições pertinentes:

No *Dicionário Aurélio* define-se o vocábulo “custo”:

- Custo sm. 1. *Quantia que uma coisa custou.* 2. *Dificuldade, esforço;*
- Custeio sm. 1. *Ato de custear.* 2. *Conjunto ou relação de gastos;*
- *Custo costuma ser definido como um recurso sacrificado ou de que se abre mão para um determinado fim.*

Segundo Leone (2000, p. 46), custos referem-se ao valor dos fatores de produção consumidos por uma firma para produzir ou distribuir produtos ou serviços, ou ambos.

Conforme Martins (2003, p. 25), “custo é mais comumente entendido como ‘GASTO’ relativo a um bem ou serviço utilizado na produção de outros bens ou serviços, ou seja, o valor dos insumos usados na fabricação dos produtos da empresa”.

De acordo com Martins (2003, p. 24), tem-se a seguinte significação para gastos: “[...] sacrifício financeiro com que a entidade arca para a obtenção de um produto ou serviço qualquer, sacrifício esse representado por entrega ou promessa de entrega de ativos (normalmente dinheiro)”.

Para Leone (2000, p. 46), “o termo gasto é usado para definir as transações financeiras em que há ou a diminuição do disponível ou a assunção de um compromisso em troca de algum bem de investimento ou bem de consumo”.

O conceito de custos relaciona-se com a aquisição, utilização e reposição contínua (com maior ou menor frequência) de recursos produtivos por parte de uma empresa.

Os custos, portanto, são gastos efetuados pela empresa ao longo de todo o ciclo de suas atividades (compra, transformação, venda e distribuição) e que devem ser recuperados na

medida exata no momento do recebimento do valor referente às vendas de seus produtos ou serviços.

Quanto à Contabilidade de Custos, para Leone e Leone (2004, p. 80) esta “é o ramo aplicado na Ciência Contábil que fornece aos administradores as informações quantitativas (físicas e monetárias) de que eles precisam para desincumbirem-se de suas funções de determinação da rentabilidade operacional [...]”.

Para Leone (2000, p. 19-20), “a Contabilidade de Custos é o ramo da Contabilidade que se destina a produzir informações para os diversos níveis gerenciais de uma entidade como auxílio às funções de determinação de desempenho, de planejamento e controle das operações e de tomada de decisões”.

De acordo com Leone (2000, p. 20), “a Contabilidade de Custos acumula, organiza, analisa e interpreta os dados operacionais físicos e indicadores combinados no sentido de produzir, para os diversos níveis de administração e de operação, relatórios com as informações de custos solicitadas”.

Conforme argumenta Leone:

[...] a Contabilidade de Custos tem como principais objetivos auxiliar a administração na organização e controle da unidade de produção, revelando ao administrador as atividades de menor custo, as mais lucrativas, as operações de maior e menor custo e as vantagens de substituir umas pelas outras (2000, p. 22).

2.1.3. Abordagem Histórica da Qualidade

Segundo descreve Barçante:

[...] qualidade existe desde que o mundo é mundo, pois o homem sempre procurou o que mais se adequasse às suas necessidades, fossem estas de ordem material, intelectual, social ou espiritual. A relação cliente-fornecedor sempre se manifestou no seio das famílias, entre amigos, nas organizações de trabalho, nas escolas e na sociedade em geral (1998, p. 2-12).

Afirma Paladini que:

A preocupação com a qualidade remonta a épocas antigas, embora não houvesse, neste período, uma noção muito clara do que fosse qualidade. A qualidade estava consagrada na arquitetura, na literatura, nas artes, na Matemática. [...] o conceito de qualidade não é novo. Essa noção foi evoluindo ao longo do tempo, dadas as especificidades que cada período apresentou na história do desenvolvimento humano (1995, p. 32).

Segundo Robles (2003, p. 22), “a preocupação com a Qualidade não é recente. As Empresas têm se preocupado com a Qualidade do produto desde os primórdios da era industrial”.

2.1.4. Definições, Funções, Conceitos e Nomenclatura da Qualidade

Objetivando o entendimento das denominações utilizadas na presente dissertação, são apresentadas a seguir algumas definições pertinentes:

Definição: s.f. qualidade (Do lat. qualitate, «id.»)

- ✓ *Propriedade ou condição natural de uma pessoa ou coisa que a distingue das outras; modo de ser; caráter; importância; valor; distinção; virtude; plano elevado; grau social; característica essencial; aptidão; atributo; predicado; natureza; particularidade; índole; espécie; classe; casta; calibre; jaez; título; nobreza; profissão; disposição; disposição de ânimo.*
- ✓ *O Dicionário Aurélio define o vocábulo “qualidade” como “propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas capaz de distingui-las das outras e de lhes determinar a natureza”.*

Para Crosby (1999, p. 32), “[...] o verdadeiro sentido da palavra ‘qualidade’ é observar que sempre é mais barato acertar desde o início”.

Ainda segundo Crosby (1999, p. 31), “[...] a qualidade é mensurável com toda precisão pela mais antiga e respeitada das medidas – o dinheiro concreto”.

Neste contexto, sobre Taguchi, Paladini diz que, para ele:

A qualidade é a perda monetária imposta à sociedade a partir do momento que o produto sai da fábrica, ou seja, do ponto de vista de valor agregado, pode-se conceber a qualidade de um produto como determinadas ‘perdas econômicas’ provocadas à sociedade como um todo, desde o instante em que ele é colocado à venda (1997).

Para argumentar:

[...] para Taguchi, enquanto Juran enfatizou o custo da qualidade para a empresa, ele leva os conceitos de falha externa de Juran mais além, incluindo não só o custo para a empresa que produz o produto defeituoso, mas também o custo para a empresa que o aceita, o cliente que compra e o utiliza, assim por diante, preocupando-se com o custo da qualidade para a sociedade como um todo. (DAVIS; AQUILANO; CHASE, 2001, p. 159).

Dessa forma, utilizando a correlação da qualidade como perda monetária, torna-se possível mensurar os impactos dessas perdas ‘monetariamente’ para o cliente e a empresa.

Segundo Juran (1995, p. 6), “uma definição simples da qualidade é ‘adequação ao uso’[...]”.

Para argumentar:

Difícilmente encontrar-se-á uma definição de qualidade com tanta propriedade em tão poucas palavras quanto fez Juran ao conceituar qualidade como ‘fitness for use’ (adequação ao uso). Talvez esse possa ser um dos conceitos mais disseminados na literatura sobre o tema. (PALADINI, 1997, p. 16).

É neste contexto que Juran é conhecido por seu princípio da adequação ao uso, que significa, em termos simples, satisfação ou superação das expectativas dos clientes.

Segundo Robles e Bonelli (2006, p. 2), “[...] formou-se uma definição para qualidade. Alguns dizem que qualidade significa ‘excelência’, outros dizem que significa ‘adequação’ ou simplesmente ‘produto ótimo’”.

Para Juran & Gryna, a palavra qualidade tem dois significados predominantes:

- A qualidade consiste nas características do produto que vão ao encontro das necessidades dos clientes e, dessa forma, proporcionam satisfação em relação ao produto;
- A qualidade é a ausência de falhas. (1991, p. 11).

A função da qualidade para Juran & Gryna é:

- O que relaciona a avaliação de um produto ou serviço com a sua capacidade de satisfazer uma determinada necessidade;
- A aptidão para o uso deve ser apreciada pelo comprador, cliente ou usuário do produto e / ou serviço;
- Categorias de qualidade: qualidade de design, qualidade de conformidade, aplicabilidade e serviço de campo (1991, p. 16).

Segundo Sakurai, o conceito de qualidade pode ser expresso a partir de diferentes pontos de vista:

- Grau de conformidade: desse ponto de vista, a qualidade consiste em que o produto seja fabricado de acordo com suas especificações, sem que tenha, necessariamente, de atender às expectativas do cliente;
- Adequação ao uso: nesse caso, a qualidade está orientada para o cliente. A qualidade consiste em atender às suas expectativas;
- Excelência inata: a qualidade do produto ou serviços deve ter uma superioridade intrínseca sendo reconhecida até mesmo por aqueles que não consomem aquele produto ou serviço. Um produto de alta qualidade deve ser superior à passagem do tempo, não sofrendo alterações, independentemente da mudança de estilos e gostos (1997, p. 131).

Para argumentar, Giffi *et al.*, *apud* Vergani, usam conceitos semelhantes, classificando-os como níveis de qualidade e considerando-os cumulativos, ou seja, cada nível incorpora os anteriores, aumentando, em cada nível, a dificuldade de se atingir a qualidade:

- Qualidade de conformidade: A qualidade é conforme as especificações. Produtos se enquadram em limites de tolerância específicos ou serviços atendem a padrões específicos, e produtos são classificados como ‘livres de defeitos’;
- Qualidade de exigências: A qualidade atende às exigências dos consumidores. O produto (como ele é) percebido e os atributos do serviço atendem às expectativas e preenchem as necessidades dos consumidores;
- Qualidade de natureza: A qualidade é tão extraordinária que encanta o consumidor. O produto (como ele é) percebido e os atributos do serviço excedem significativamente às expectativas do consumidor e ele se torna encantado com o valor (percebido) (1997, p. 30).

A norma NBR ISO 9000/2000 define:

Qualidade é a totalidade de características de uma entidade (atividade ou um processo, um produto, uma organização ou uma combinação destes), que lhe confere a capacidade de satisfazer as necessidades explícitas e implícitas dos clientes. Grau no qual um conjunto de características inerentes satisfaz a requisitos (ABNT, 2004).

Podemos concluir, segundo Paladini (2004, p.141): “a coordenação dos esforços de todos para obtenção da qualidade é uma atividade das mais complexas”. Paladini aponta os recursos humanos como uma área específica da ação da gestão da qualidade.

2.2. CUSTOS DA QUALIDADE

2.2.1 Abordagem Histórica dos Custos da Qualidade

Na Era da Garantia da Qualidade, segundo Garvin:

As décadas de 1940, 1950 e 1960 foram marcadas pelo desenvolvimento do referencial teórico que daria origem à era da garantia da qualidade nos Estados Unidos. Foram desenvolvidas novas abordagens como: a dos custos da qualidade (Cost of Quality COQ) e a da engenharia de confiabilidade, ambas de Joseph Juran; a do controle total da qualidade (TQC), de Armand Feigenbaum; e a do zero defeito, de Phillip Crosby. Juntas, elas proviam uma série de ferramentas cujo objetivo era mostrar que os custos totais da qualidade poderiam ser reduzidos por meio de um acréscimo dos custos de prevenção. A possibilidade de quantificar os custos de prevenção e de defeitos, aliada à expansão da prevenção para as atividades de projeto de produto e processo, escolha de fornecedores e treinamento e motivação dos funcionários caracterizaram esta ‘era’. (2002, p. 44-45).

Na era da Garantia da Qualidade, os quatro principais movimentos foram:

- (1) A quantificação dos Custos da Qualidade;
- (2) As Técnicas de Confiabilidade;
- (3) O Controle Total da Qualidade (TQC); e o
- (4) Programa Zero Defeito.

Desde então cresceu o interesse dos escalões superiores das empresas, na medida em que Juran demonstrou, baseado em fatos e dados, que ações de qualidade voltadas para a prevenção provocariam a redução dos custos totais.

Entre os principais estudos relacionados aos custos da qualidade, podem ser mencionadas as contribuições de Feigenbaum, Deming, Crosby e Juran considerados os pilares da qualidade. Sobre suas contribuições ao estudo da qualidade podemos destacar:

A apuração dos Custos da Qualidade foi preconizada já em 1957 por Armand Feingebaum. Em seu livro *Total Quality Control (TQC)* já faz referência à classificação dos custos de qualidade em quatro categorias: Prevenção; Avaliação; Falhas Internas e Falhas Externas. Esta classificação é ainda hoje utilizada pela maioria dos autores que aplicam e discutem os conceitos da qualidade.

Deming tornou-se conhecido nos EUA pela sua visão sobre o controle estatístico para melhoria dos processos industriais. Porém suas ideias sobre a importância das organizações se preocuparem com zero defeitos em vez de buscarem níveis ótimos de defeitos não foram implementadas nos EUA. Somente vários anos após a aceitação destes conceitos pelos japoneses (que observaram ser esta uma saída para a solução de seus problemas econômicos), suas ideias passaram a ser analisadas pelas organizações americanas. Também defende a ideia de que o investimento em prevenção reduzirá, em grande parte, os custos com as falhas na qualidade.

Crosby propôs a ideia de que inexistem problemas com a Qualidade, somente aqueles relacionados com o processo de produção, estes sim, causadores da má qualidade.

Ao expor as ideias de Crosby, Robles (2003, p. 25) afirma que “a finalidade de calcular o Custo da Qualidade é apenas chamar a atenção da gerência e proporcionar uma base de cálculo para se verificar a melhoria da Qualidade”.

Um dos primeiros sistemas de custos da qualidade desenvolvido foi de J. M. Juran, abordado em seu livro *Controle da Qualidade*. Até então a qualidade era vista como onerosa. ‘Para se obter boa qualidade era preciso gastar muito dinheiro, encarecendo o preço final do produto’.

2.2.2. Definições, Conceito e Nomenclatura dos Custos da Qualidade

Objetivando o entendimento das denominações utilizadas na presente dissertação são apresentadas a seguir mais algumas definições pertinentes.

A definição dos custos da qualidade para Feigenbaum:

Custos associados com a definição, criação e controle da qualidade, assim como a avaliação e retro-alimentação da conformação da qualidade, garantia e requisitos de segurança, e aqueles custos associados com falhas nos requisitos de produção e depois que o produto já se encontra nas mãos do cliente. Estes custos estão relacionados com a satisfação do cliente (1994, p. 110).

Para Feigenbaum (1994, p. 110), “os custos da qualidade podem ser equiparados, em termos de importância, aos demais custos que são preocupação central nas empresas, a exemplo dos custos com mão-de-obra, custos de engenharia e custos de vendas”.

Segundo Crosby:

O custo da qualidade compreende a despesa de fazer a coisa errada. É a sucata, o re-trabalho, inspeção, testes e atividades similares que se tornam necessárias, devido aos problemas da má conformidade. [...] o custo da qualidade ocorre em todas as organizações e todos os tipos de trabalhos, atuando desde o início do projeto do produto até sua entrega ao cliente e algumas vezes envolvendo até a assistência técnica (1999, p. 26).

Segundo definição de Juran e Gryna:

[...] o termo ‘custos da qualidade’ assumiu significados diferentes [...]. Alguns os comparam com os custos para se atingir a qualidade. Outros equipararam o termo aos custos para o funcionamento do departamento da Qualidade. A interpretação a que chegaram os especialistas em qualidade foi equiparar os ‘custos da qualidade’ com o custo da má qualidade, principalmente os custos para se encontrar e corrigir um trabalho defeituoso. A tendência tem sido adotar a interpretação dos especialistas. Cada vez mais, quando os gerentes usam a expressão ‘custos da qualidade’, eles querem dizer o custo da má qualidade. [...] o significado mais aceito para a expressão custos da qualidade tem sido o de custos da má qualidade (1991, p. 86).

Segundo a definição de Robles e Bonelli:

Os custos da qualidade também podem ser entendidos como investimentos de recursos em produtos ou serviços, com o objetivo de atribuir características de diferenciação e satisfazer plenamente ao cliente, quer quanto à utilização, quer quanto ao preço – ou seja, atribuir aos produtos a chamada conformidade com os requisitos (2006, p. 52).

A definição dos custos da qualidade para Rotondaro:

“Custo da qualidade: refere-se àquelas despesas incorridas pela empresa, para o atendimento e manutenção do nível satisfatório e econômico da qualidade e confiabilidade do produto. Devemos entender como nível satisfatório para atender as condições de mercado com zero defeito” (1996, p. 28).

Segundo Garvin (2002, p. 94), “os custos da qualidade são definidos como quaisquer despesas de fabricação ou de serviço que ultrapassem as que teriam havido se o produto tivesse sido feito ou o serviço tivesse sido prestado com perfeição da primeira vez”.

O primeiro CONCEITO de custos da qualidade foi dado por Juran & Gryna (1991, p. 84), “[...] são aqueles custos que não deveriam existir se o produto fosse fabricado perfeitamente logo da primeira vez, ou seja, se não houvesse falhas de produção, que levam a re-trabalho, desperdícios e perdas da produtividade”.

Segundo Robles e Bonelli (2006, p. 55) conceituam, “Custos da Qualidade são aqueles que direta ou indiretamente contribuem para a obtenção de resultados positivos”.

Neste contexto, conforme a conceituação de Robles e Bonelli, os custos da qualidade direta ou indiretamente contribuem para a obtenção de resultados positivos quando buscam identificar e apontar as falhas existentes, assim como os custos para se prevenir problemas decorrentes dessas falhas, sendo também importante a mensuração dos resultados obtidos. Um dos primeiros autores a enfatizar a importância de mensuração para os custos da qualidade foi Feigenbaum (1994), propondo uma classificação dos custos da qualidade em quatro categorias: custos de prevenção, avaliação, falhas internas e falhas externas. Esses custos são associados a produção, identificação, prevenção ou correção de produtos e serviços que não atendam os requisitos impostos pela qualidade. As quatro categorias de custos da qualidade formam os custos relacionados à qualidade e que têm fundamental importância na mensuração do desempenho da organização.

A classificação, conforme as proposições apontadas acima, tem sido utilizada até o presente momento pela maioria dos autores que discutem e aplicam os conceitos dos custos da qualidade, como demonstrado por Robles:

Quadro 1: Categorias dos Custos da Qualidade

1ª. - CUSTOS DE PREVENÇÃO:

Gastos (investimentos e / ou custos) com atividades a fim de assegurar que produtos, componentes ou serviços insatisfatórios não sejam produzidos ou gerados.

2ª. - CUSTOS DE AVALIAÇÃO:

Gastos com atividades desenvolvidas na identificação de unidades ou componentes defeituosos ou não conformes, antes da remessa para o cliente (interno e / ou externo).

CUSTOS DAS FALHAS:

Gastos incorridos devido à ocorrência de fato de unidades ou componentes defeituosos ou não conformes. Os custos das falhas são subgrupados em duas subcategorias:

3ª. - Custos das Falhas Internas: associados às atividades decorrentes de falhas internas, antes da remessa dos produtos aos clientes.

4ª. Custos das Falhas Externas: associados às atividades decorrentes de falhas externas, depois de os produtos terem sido remetidos aos clientes.

Fonte: ROBLES, Antonio Jr. *Custos da qualidade: aspectos econômicos da gestão da qualidade e da gestão ambiental*. São Paulo: Atlas. 2ª. Ed. 2003, p. 58; adaptado pelo autor.

A classificação dos custos relacionados à qualidade em quatro categorias também é utilizada por Juran & Gryna:

- a) Falhas internas – custos associados aos defeitos encontrados antes da transferência do produto ao consumidor. Eles são custos que desapareceriam caso não existissem defeitos no produto antes do despacho;
- b) Falhas externas – custos associados aos defeitos que são encontrados após o produto ter sido enviado ao cliente. Esses custos desapareceriam se não existissem defeitos;
- c) Avaliação – custos incorridos na determinação do grau de conformidade aos requisitos de qualidade, e;
- d) Prevenção – custos incorridos para manter em níveis mínimos os custos das falhas e de avaliação (1991, p. 90-92).

No quadro a seguir é apresentada por Shank e Govindarajan uma série de elementos das quatro categorias de custos:

Quadro 2: Elementos das quatro categorias de Custos de Qualidade.

<p>Custo de Prevenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inspeção de recebimento; ▪ Inspeção durante o processo; ▪ Inspeção de laboratório; ▪ Endosso de laboratório fora da empresa; ▪ Manutenção do equipamento de teste; ▪ Auditorias de qualidade; ▪ Calibração dos equipamentos de qualidade; ▪ Manutenção do equipamento de produção. 	<p>Custo de Avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Engenharia da qualidade; ▪ Planejamento da qualidade; ▪ Projeto e desenvolvimento do equipamento de qualidade; ▪ Verificação e revisão do projeto; ▪ Treinamento da qualidade; ▪ Projeto de melhoria da qualidade; ▪ Coleta, análise e relato dos dados de qualidade; ▪ Controle do projeto estatístico; ▪ Outras atividades de controle de processo usadas para evitar defeitos; ▪ Contabilidade de custos para variâncias da produção.
<p>Custo de Falha Interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Refugo; ▪ Retrabalho; ▪ Reinspeção de retrabalho; ▪ Perda de categoria devido aos defeitos; ▪ Perdas causadas por refugo; ▪ Paralisação causada por defeitos; ▪ Análise de falhas. 	<p>Custos de Falha Externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ajustes em garantia; ▪ Reparos; ▪ Serviço ao cliente; ▪ Mercadorias devolvidas; ▪ Mercadorias reparadas devolvidas; ▪ Investigação de defeitos; ▪ Cancelamento de produtos; ▪ Receita perdida devido à “má vontade do cliente” (um custo de oportunidade).

Fonte: SHANK, J. K.; GOVINDARAJAN, V. *A Revolução dos Custos*. São Paulo: Campus, 1997, p. 276.

Segundo Juran & Gryna (1991, p. 95), “As principais categorias são os componentes de custos das falhas, porque eles fornecem a oportunidade mais importante para a redução nos custos. [...] e para a remoção das causas de insatisfação do cliente. São esses custos que devem ser atacados em primeiro lugar”.

Neste estudo estaremos trabalhando com o conceito de custo de Falha Interna e Externa para demonstrar, através da sua mensuração, a necessidade de investimento nos recursos humanos, pois a falta de conhecimento das rotinas trabalhistas leva à ocorrência de falha interna, (como exemplo, o retrabalho no recálculo da folha de pagamentos) e de falha externa (como exemplo, ajustes em valores pagos a menor aos funcionários), falhas essas que resultam em passivos trabalhistas para as empresas.

A partir da classificação, registro e mensuração dos custos da qualidade, é possível fazer análises que irão influenciar nas tomadas de decisões dos administradores, seja para reduzir custos e / ou para implementar melhorias.

Segundo Crosby, *apud* Robles:

[...] equipara o custo da qualidade, ao estabelecimento de indicadores desta, chegando a afirmar que tais informações 'são excelentes indicadores para a tomada de decisões, servindo também como instrumento de medida para avaliar o desempenho dos programas de qualidade'. No entanto, para Robles, [...] as informações obtidas dos custos da qualidade por si só não levam a uma melhoria. (2003, p. 27).

Neste contexto Robles (2003, p. 78) enfatiza que, “o processo de gerar informações de custos da qualidade deve obedecer ao princípio da melhoria contínua, a fim de prover a administração geral e a operacional de informações relevantes no processo decisório”.

2.2.3 Objetivo dos Custos da Qualidade

Juran e Gryna apontam os seguintes objetivos como os principais, no sentido de levarem as empresas a implantar programas de avaliação dos custos da qualidade:

1. Quantificar o tamanho do problema da qualidade em uma linguagem que tenha impacto sobre a administração superior: a linguagem do dinheiro melhora a comunicação entre os gerentes de níveis hierárquicos médios e os gerentes da administração superior.
2. Identificar as principais oportunidades para a redução dos custos, geralmente os segmentos específicos, pois se acredita que os custos da má qualidade têm origem em uma causa específica;
3. Identificar as oportunidades para diminuir a insatisfação do consumidor e as respectivas ameaças à facilidade de venda, porque alguns custos da má qualidade são o resultado de falhas nos produtos que aparecem somente após a venda, que na maioria das vezes são pagos pelos responsáveis pela fabricação, na forma de despesas de garantia, reclamações. (1991, p.85).

Destaca Robles os objetivos e as questões que os custos da qualidade visam atender:

- Definição e priorização dos objetivos para os programas da qualidade como o intuito de se obter resultados melhores e mais rápidos para a empresa;
- Conhecer a perda da má qualidade, ou seja, o quanto a empresa está perdendo com a baixa qualidade;
- Avaliação dos programas da qualidade através de quantificações físicas e monetárias;
- Conhecer a distribuição dos custos nas diversas categorias, o que possibilita um melhor direcionamento dos investimentos em qualidade;
- Tornar a qualidade um objetivo estratégico da empresa, quando necessário;
- Aumentar a produtividade através da qualidade;
- Integrar os relatórios de custos da qualidade com os outros relatórios de desempenho, numa única informação;

- Demonstrar que os relatórios usuais da qualidade tendem a fazer que os administradores aceitem como algo normal certos percentuais de falta de qualidade;
- Comprovar que os relatórios de custos da qualidade levam a administração a colocar os investimentos da qualidade com os demais projetos;
- Fixar objetivos e recursos para treinamento de pessoal;
- Revelar o impacto financeiro das decisões de melhoria da qualidade apresentadas nos relatórios de custos da qualidade;
- Conhecer na realidade o quanto a empresa tem investido nas diferentes categorias de custos da qualidade, possibilitando também inferir quanto a empresa deveria investir em cada uma destas categorias (2003, p.59-62).

Neste contexto, o objetivo principal dos custos da qualidade não é somente baixar o custo como um todo, mas também dar ênfase à prevenção, pois é melhor gastar e / ou investir em prevenção do que com falhas internas e falhas externas, sendo piores as falhas externas, uma vez que estas envolvem a imagem da empresa, e cujo custo final é de difícil mensuração. Portanto, quanto mais cedo encontrarmos um defeito, menor será o custo da correção ou solução, e principalmente, o de imagem da empresa e do produto e / ou serviço.

2.2.4. Aplicação dos Custos da Qualidade

Pesquisa realizada por Mattos evidencia que:

“O número de empresas com Sistema de Custos da Qualidade implantados e empresas com certificação em normas internacionais no Brasil já é significativo. [...] que, 116 (cento e dezesseis) de 300 (trezentas) respostas obtidas, 39% já possuem um sistema de custos da qualidade, enquanto que 184 (cento e oitenta e quatro), ou seja, 61% não possuem. [...] o questionário foi enviado a 919 (novecentos e dezenove) empresas com certificação ISO 9000, colocando-as assim em um nível superior no requisito preocupação com qualidade. [...] Entre as empresas pesquisadas que possuem Sistema de Custos da Qualidade, (56%) adotam as quatro categorias clássicas desta ferramenta, e o restante as adotam parcialmente com ênfase nos custos de falhas internas e externas. Provavelmente, como forma de sensibilização da alta e média administração, já que esses custos apresentam maiores impactos e oportunidades de redução. Os elementos considerados na composição dos custos da qualidade concentram-se na mão-de-obra direta (84%), materiais empregados (83%), serviços utilizados (74%), e custos indiretos gerais (overhead) (53%), apropriados em grande parte (74%) por centros de custos integrados ao sistema contábil da empresa e apoiados por algumas estimativas (11%). (1997, p. 4-5)”.

De acordo com Mattos (1997, p. 5), os maiores obstáculos à implantação de um Sistema de Custos da Qualidade são: “falta de metodologia, pouca bibliografia e referências, sistema contábil deficiente e falta de treinamento”.

É importante destacar que o que se verifica na prática é a possibilidade de implantação do sistema sem maiores adaptações no sistema contábil da empresa.

2.2.5. Mensuração dos Custos da Qualidade

Inicialmente cabe refletir se é adequado utilizar critérios de mensuração financeiros ou não financeiros para avaliar os custos da qualidade.

De acordo com Horngren, Foster e Datar (2000, p. 492), as principais vantagens de cada critério de mensuração dos custos da qualidade podem ser descritos a seguir:

✚ Vantagens das medidas (financeiras) dos custos da qualidade:

1. Direciona a atenção para quanto à baixa qualidade pode ser cara;
2. As medidas financeiras dos custos da qualidade são um meio útil de comparar diversos programas de melhoria da qualidade e de estabelecer prioridades para o alcance da máxima redução de custo;
3. As medidas financeiras dos custos da qualidade funcionam como denominador comum da avaliação das relações entre os custos de prevenção e de deficiências. Os custos da qualidade proporcionam uma medida única e concisa do desempenho da qualidade.

✚ Vantagens da mensuração não-financeira dos custos da qualidade:

1. As medidas não-financeiras da qualidade costumam ser fácil de quantificar e de compreender;
2. As medidas não-financeiras direcionam a atenção para os processos físicos e, assim, concentram a atenção exatamente nas áreas de problemas que necessitam de aprimoramento;
3. As medidas não-financeiras fornecem *feedback* imediato sobre se as tentativas de melhoria da qualidade foram bem-sucedidas;
4. As medidas não-financeiras são indicadores adequados do desempenho de um longo período de tempo.

Segundo Robles (2003, p. 60) “um dos objetivos da mensuração dos custos da qualidade é o de propiciar condições para que a empresa saiba o quanto está perdendo pela falta de qualidade, tendo sua maior relevância e utilidade quando avaliadas e divulgadas em termos financeiros”.

Colaborando com o argumento anterior, Juran (1995, p. 88) enfatiza que “a linguagem do dinheiro é essencial. Sem os números dos custos estimados da qualidade, a comunicação dessas informações aos gerentes superiores seria mais lenta e menos eficiente”.

Dentro desse contexto Robles afirma:

[...] De uma forma geral esses custos eram levantados independentemente da Contabilidade, inclusive com baixa participação do pessoal da Controladoria. Esse trabalho feito pelo pessoal técnico tinha pouca credibilidade e normalmente a apreciação das informações emanadas centravam-se nos critérios e nos números apontados, ou seja, era a pura aplicação dos princípios do Management by numbers, a discussão dos fatos que estavam atrás dos números raramente eram enfatizados e conseqüentemente solucionados (1995, p. 01).

Portanto, é de suma importância a mensuração financeira dos custos da qualidade, pois é através da mensuração que ocorrerá uma participação maior da alta administração da empresa e de seus acionistas.

2.3. PROCESSOS – MAPEAMENTO DO PROCESSO

Esta subseção tem por objetivo mostrar a importância do mapeamento de um processo para o conhecimento e a resolução do problema apresentado. É feita uma abordagem histórica do processo, dá-se a sua definição e mostram-se quais pontos agregam valor.

2.3.1. Abordagem Histórica

A abordagem histórica de processo segundo Gonçalves:

A ideia de processos não é nova e tem raízes na tradição da engenharia industrial e no estudo dos sistemas sociotécnicos. Temas como redesenhos de processos, organização por processos e gestão por processos começaram a ser exaustivamente discutido nos últimos 20 anos, quando empresas japonesas começaram a implantar a gestão por processos. (2000a, p. 8-19).

2.3.2. Definição

Segundo definição de Gonçalves (2000b, p. 6-19), “todas as atividades realizadas nas organizações fazem parte de processos que visam oferecer aos clientes um bem em forma de serviço, produto ou de sua combinação”.

Para Juran, processo é:

Uma série sistemática de ações direcionadas para a obtenção de uma meta. [...] atribui-se responsabilidade a todas as unidades organizacionais da empresa, que as cumprem desempenhando as atividades apropriadas (tarefas, etapas, operações, ciclos de trabalho). Nós usaremos a palavra ‘ processo’ como um termo genérico para descrever qualquer uma dessas atividades. (1995, p. 318).

Processo para Harrington é definido como:

Uma ação que recebe uma entrada (input) transforma (agregando valor) e gera uma saída (output). Assim, para as empresas, os processos acontecem tanto nos produtos quanto nos serviços, desde o recebimento das matérias-primas pelos fornecedores até a entrega deste produto ou serviço ao cliente. Essa cadeia agrega valor a cada processo (ou sub-processo). (1993, p. 10).

Processo empresarial para Keen, também pode ser definido como:

Qualquer trabalho que seja recorrente, afete algum aspecto da capacitação da empresa, possa ser realizado de várias maneiras distintas com resultados diferentes em termos de contribuição que pode gerar com relação a custo, valor, serviço ou qualidade e envolva a coordenação de esforços para a sua realização. (KEEN, 1997 apud Gonçalves, 2000a, p. 8).

Em relação ao mapeamento de processos, de acordo com Biazzo:

Os métodos de mapeamento de processo são mais difundidos hoje em dia e já foi reconhecido que esses modelos podem oferecer descrições úteis e relativamente baratas que poderão ajudar na melhoria e re-projeto dos processos de negócio. O mapeamento de processo é extremamente reconhecido pelo importante papel que pode desempenhar, ao ajudar a entender as dimensões estruturais do fluxo de trabalho, para que sejam feitas as avaliações da eficiência e da eficácia e ao dar as direções para um programa de re-projeto das atividades (2000, p 99-112).

O mapeamento de processos, para Hunt:

É uma ferramenta gerencial analítica e de comunicação que têm a intenção de ajudar a melhorar os processos existentes ou de implantar uma nova estrutura voltada para processos. A sua análise estruturada permite, ainda, a redução de custos no desenvolvimento de produtos e serviços, a redução nas falhas de integração entre sistemas e melhora do desempenho da organização, além de ser uma excelente ferramenta para possibilitar o melhor entendimento dos processos atuais e eliminar ou simplificar aqueles que necessitam de mudanças (1996, p. 115).

Para Biazzo, o mapeamento de processo segue, normalmente, as seguintes etapas:

1. Definição das fronteiras e dos clientes do processo, dos principais inputs e outputs e dos atores envolvidos no fluxo de trabalho;
2. Entrevistas com os responsáveis pelas várias atividades dentro do processo e estudo dos documentos disponíveis;

3. Criação do modelo com base na informação adquirida e revisão passo-a-passo do modelo seguindo a lógica do ciclo de “author-reader” (onde o “reader” pode ser tanto aqueles que participam do processo como potenciais usuários do modelo). (2000, p. 99-112).

2.3.3. Valor Agregado ao Processo

Segundo Gonçalves (2000b, p. 6-19), “muitos dos processos das áreas não fabris das empresas, não são prontamente reconhecidos, porque são pouco visíveis, são trabalhos que, muitas vezes, seguem fluxos conduzidos pela rede informatizada e não é facilmente observável o deslocamento do trabalho realizado”.

Para agregar valor ao processo, os pontos descritos abaixo são importantes para Harrington:

- 1º. Estabelecimento de necessidades: É importante fornecer instruções claras, corretas e completas das reais necessidades da organização, pois reduz a probabilidade de interpretações equivocadas e errôneas que podem levar a erros dispendiosos;
- 2º. Interferências externas positivas ao processo: As interferências externas, quando forem positivas ao processo, sempre serão bem vindas, pois em muitos casos, ao fazermos parte do mesmo, não conseguimos visualizar os seus possíveis erros. Neste caso, é importante a participação externa positiva, pois através de considerações fundamentadas, talvez possam ocorrer melhorias no mesmo;
- 3º. Recursos Humanos no processo: Pessoa que está executando o processo. É de vital importância ao processo: o treinamento, comunicação, orientação e incentivos. Fatores esses que auxiliam o fator humano no processo a executá-lo de forma correta;
- 4º. Realimentação das informações: Informação correta e sem atraso sobre os resultados reduzem erros e diminuem o tempo para a correção de desvios dos níveis aceitáveis;
- 5º. Retorno sobre o resultado alcançado: Ao distribuir ações corretivas de uma maneira justa e no tempo certo, ensinamos aos realizadores o valor de cumprir ou exceder as expectativas (1993).

A compreensão da importância do processo e seu mapeamento para o conhecimento e a resolução do problema apresentado se darão quando não houver uma postura proativa da empresa em relação às suas rotinas trabalhistas. Pois, para não continuar a ocorrer falha de qualidade dos serviços prestados nas rotinas trabalhistas, deverá ser mapeado o processo para a verificação do seu gargalo (problema) e, *a posteriori*, a sua resolução.

Neste estudo será apresentado no Caso 3, um custo ocasionado por falha de treinamento onde houve a utilização do mapeamento do processo para a verificação do problema relacionado com a rotina trabalhista de cálculo do Adicional Noturno pago aos professores de uma instituição de ensino.

Neste caso segundo Harrington (1993), para que se possa agregar valor ao processo é importante a atenção com o recurso humano utilizado, pois “a pessoa que está executando o processo é de vital importância, principalmente: o treinamento, comunicação, orientação e incentivos. Fatores esses que auxiliam o fator humano no processo a executá-lo de forma correta”.

Finalizando, o capítulo descreve os principais conceitos utilizados na fundamentação teórica desta dissertação, abordando custos; qualidade e custos da qualidade.

Considerando todos os conceitos descritos, fundamentados como base teórica do trabalho, temos a contabilidade de custos utilizando-se da mensuração de suas variações como uma importante ferramenta de controle e decisão gerencial.

A qualidade é descrita pelos autores, como uma ferramenta mensurável através do dinheiro. Sendo que, o aspecto mais importante para as empresas está relacionado com a medição da qualidade dos seus produtos, ou dos serviços, para que esta possa ser compreendida e acompanhada por todos na organização.

O custo da qualidade é descrito pelos autores como o custo incorrido pela baixa qualidade do produto, ou do serviço, podendo ser classificados em quatro tipos: prevenção, avaliação, falhas internas e falhas externas. Conforme Robles (2003, p. 63-64), os custos de prevenção estão relacionados aos desembolsos com atividades que objetivam assegurar que produtos, componentes ou serviços insatisfatórios ou defeituosos não sejam produzidos. Os custos de avaliação correspondem aos gastos com atividades desenvolvidas visando identificar unidades ou componentes defeituosos antes da entrega aos clientes. Os custos de falhas estão relacionados aos desembolsos incorridos devido à ocorrência de unidades ou componentes defeituosos. Esses custos são classificados em custo de falhas internas, ou seja, aqueles associados às atividades que gerem falhas constatadas antes dos despachos dos produtos aos clientes, e falhas externas, que são os custos relacionados às atividades decorrentes de problemas ocorridos após a entrega do produto ao cliente.

As quatro categorias de custos da qualidade formam os custos relacionados à qualidade e que têm fundamental importância na mensuração do desempenho da organização.

CAPÍTULO 3 - DESENVOLVIMENTO DA TABELA DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS DE VALOR FIXO (EM UFIR) COMO PADRÃO DE MENSURAÇÃO DOS CUSTOS DA QUALIDADE DAS ROTINAS TRABALHISTAS

Neste capítulo contempla-se o desenvolvimento da Tabela de Multas Administrativas de valor fixo em UFIR para a sua utilização como padrão de mensuração dos Custos da Qualidade das Rotinas Trabalhistas.

A partir da Portaria número 290 de 11/04/1997, onde consta a Tabela de Multas Administrativas de valor fixo em UFIR será efetuado um trabalho de desenvolvimento de cada item da tabela, com sua natureza; infração; base legal; quantidade de UFIR's e observações.

O trabalho de desenvolvimento iniciou-se a partir da natureza de cada item, onde foi incluído conforme consta na tabela: a descrição da sua infração; a descrição da base legal da infração; a quantidade de UFIR's a ser cobrada pela falha cometida; as observações pertinentes à sua natureza e o cálculo do custo da qualidade baseado na quantidade de UFIR's indicadas na tabela, sendo que, em algumas infrações cometidas deve-se também atentar às observações indicadas. Na descrição da infração e da base legal foi utilizada a legislação pertinente às descrições.

O desenvolvimento da Tabela das Multas Administrativas de valor fixo em UFIR que consta da Portaria número 290 de 11/04/1997 será utilizada como um facilitador da percepção dos custos da qualidade ocorridos pela falha na prestação de serviços relacionados à administração de pessoal e também para um melhor entendimento da importância das rotinas trabalhistas no âmbito empresarial, pois é através dessas falhas cometidas que se abre a porta para os passivos trabalhistas.

A Tabela das Multas Administrativas de valor fixo em UFIR que consta da Portaria número 290 de 11/04/1997 será transcrita a seguir para um melhor acompanhamento e entendimento do seu desenvolvimento.

Tabela 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 de anotações 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, parágrafo único;	189,1424;	Dobrado na reincidência.
Falta de autenticação LRE / FRE;	CLT, art. 42;	CLT, art. 47, parágrafo único;	189,1424;	Dobrado na reincidência.
Venda CTPS (igual ou semelhante);	CLT, art. 51;	CLT, art. 51;	1.134,8541.	
Extravios ou inutilização da CTPS;	CLT, art. 52;	CLT, art. 52;	189,1424.	
Retenção da CTPS;	CLT, art. 53;	CLT, art. 53;	189,1424.	
Não comparecimento audiência p/ anotação CTPS;	CLT, art. 54;	CLT, art. 54;	378,2847.	
Cobrança CIPS 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, embargo 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 quando 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 nº 7.855/89;	160,0000;	Por empregado prejudicado.

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade	Observações
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.
Vale-transporte;	Lei nº 7.418/85;	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. Parágrafo único;	4,2000;	Por empregado.
Entrega de CAGED c/ atraso de 31 até 60 dias;	Lei nº 4.923/65;	Lei nº 4.923/65, art. 10. § único;	6,3000;	Por empregado.
Entrega de CAGED 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.

Fonte: Portaria número 290 de 11/04/1997.

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 08 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 (arts. 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 (arts. 1º e 3º).

A Tabela das Multas Administrativas de valor fixo em UFIR que consta da Portaria número 290 de 11/04/1997 desenvolvida a seguir será utilizada como padrão de mensuração do custo da qualidade da falha cometida nas rotinas trabalhistas.

Tabela das Multas Administrativas de Valor Fixo (em UFIR)

➤ Obrigatoriedade da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Obrigatoriedade da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS	CLT, Art.13;	CLT, Art. 55;	378,2847	

Infração: conforme o **artigo 13** da CLT – Consolidação da Legislação Trabalhista é obrigatória para o exercício de qualquer empregado, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, a quem:

I - proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II - em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social e respectiva Ficha de Declaração obedecerão aos modelos que o Ministério do Trabalho adotar.

§ 3º Nas localidades onde não for emitida a Carteira de Trabalho e Previdência Social poderá ser admitido, até 30 (trinta) dias, o exercício de emprego ou atividade remunerada por quem não a possua, ficando a empresa obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.

§ 4º Na hipótese do § 3º:

I - o empregador fornecerá ao empregado, no ato da admissão, documento do qual constem a data de admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de pagamento;

II - se o empregado ainda não possuir a carteira na data em que for dispensado, o empregador lhe fornecerá atestado de que conste o histórico da relação empregatícia.

Base Legal da Infração: Art. 55. Incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional a empresa que infringir o Art. 13 e seus parágrafos.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última Ufir oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pela obrigatoriedade da CTPS de 378,2847 UFIR'S. Portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 402,53 por funcionário nessa situação.

☛ Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;	CLT Art. 29;	CLT Art. 54;	378,2847.	

Infração: conforme o **artigo 29** da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - **Das Anotações**. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as

condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

Base Legal da Infração: Art. 54. A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última Ufir oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pela falta de anotação da CTPS de 378,2847 UFIR'S. Portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 402,53 por funcionário nessa situação.

➤ Falta de Registro de Empregado

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta de Registro de Empregado;	CLT Art. 41;	CLT Art. 47;	378,2847;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme o Artigo 41 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - **Seção VII - Dos Livros de Registro de Empregados - Art. 41.** Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo ministério do trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 47 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - **Seção VII - Dos Livros de Registro de Empregados - Art. 47.** A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do Artigo 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional dobrada na reincidência.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última Ufir oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pela Falta de Registro de Empregado de 378,2847 UFIR'S. Portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 402,53 por funcionário nessa situação e R\$ 805,06 na reincidência.

➤ **Falta de atualização LRE (Livro de Registro de Empregado) / FRE (Ficha de Registro de Empregado)**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta de atualização do LRE (Livro de Registro de Empregado) e da FRE (Ficha de Registro de Empregado);	CLT, art. 41, parágrafo único;	CLT, art. 47, parágrafo único;	189,1424;	Dobrado na reincidência.

Infração: Conforme o **Artigo 41 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - Seção VII - Do Livro de Registro de Empregado - Parágrafo único**. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 47 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - Seção VII - Do Livro de Registro de Empregado - Parágrafo único**. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes, o valor-de-referência regional, dobrada na reincidência.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última Ufir oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pela Falta de Atualização LRE (Livro De Registro De Empregado) / FRE (Ficha de Registro de Empregado) de 189,1424 UFIR’S. Portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 201,27 por funcionário nessa situação e R\$ 402,53 na reincidência.

➔ **Falta de autenticação LRE (Livro de Registro de Empregado) / FRE (Ficha de Registro de Empregado)**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta de autenticação do LRE (Livro de Registro de Empregado) e da FRE (Ficha de Registro de Empregado);	CLT, art. 42;	CLT, art. 47. Parágrafo único;	189,1424;	Dobrado na reincidência.

Infração: Conforme o Artigo 42 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VII - Dos Livros de registro de empregados. **Art. 42.** Os documentos de que trata o art. 41 serão autenticados pelas delegacias regionais do trabalho, por outros órgãos autorizados ou pelo fiscal do trabalho, vedada a cobrança de qualquer emolumento.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 47 da CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho - **Seção VII - Dos Livros de Registro de Empregados - Parágrafo único.** As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes, o valor-de-referência regional, dobrada na reincidência.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última ufir oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pela falta de autenticação do LRE (Livro de Registro de Empregado) / FRE (Ficha de Registro de Empregado) de 189,1424 ufir's. portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 201,27 por funcionário nessa situação e R\$ 402,53 na reincidência.

➔ **Venda da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social (Igual ou Semelhante)**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Venda da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social (igual ou semelhante);	CLT, art. 51;	CLT, art. 51;	1.134,8541;	

Infração: Conforme o Artigo 51 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Artigo 51.** Incorrerá em multa de valor igual a 90 (noventa) vezes o valor-de-referência regional, aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser a venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 51 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Artigo 51.** Incorrerá em multa de valor igual a 90 (noventa) vezes o valor-de-referência regional, aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser a venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por venda de CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social de 1.134,8541 UFIR's, ou seja, R\$ 1.207,60.

➔ Extravio ou Inutilização da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Extravio ou inutilização da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, art. 52;	CLT, art. 52;	189,1424.	

Infração: Conforme o **Artigo 52 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 52 da CLT.** O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 52 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Art. 52 da CLT.** O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última ufir oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pelo Extravio ou Inutilização da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social de 189,1424 UFIR's, portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 201,27 por funcionário nessa situação.

➔ **Retenção da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Retenção da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, art. 53;	CLT, art. 53;	189,1424	

Infração: Conforme o **Artigo 53 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 53 da CLT.** A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a retiver por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor de referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 53 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Art. 53 da CLT.** A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a retiver por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pela Retenção da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social por mais de 48 (quarenta e oito horas) de 189,1424 UFIR's, portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 201,27 por funcionário nessa situação.

➤ **Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, art. 54;	CLT, art. 54;	378,2847.	

Infração: Conforme o **Artigo 54 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 54 da CLT.** A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 54 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 54 da CLT.** A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por funcionário pelo não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social de 378,2847 UFIR's, portanto neste caso a empresa terá um custo pela falha na qualidade do seu serviço prestado de R\$ 402,53 por funcionário nessa situação.

➔ **Cobrança da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo Sindicato.**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Cobrança da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS pelo Sindicato;	CLT, art. 56;	CLT, art. 56;	1.134,8541.	

Infração: Conforme o **Artigo 56 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 56 da CLT.** O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa de valor igual a 90 (noventa) vezes o valor-de-referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 56 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Art. 56 da CLT.** O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa de valor igual a 90 (noventa) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por cobrança de CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo Sindicato de 1.134,8541 UFIR's, portanto neste caso o valor será de R\$ 1.207,60.

➔ **Férias.**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Férias;	CLT, Artigos 129/152;	CLT, Artigo 153;	160,0000.	Por empregado, dobrado na reincidência, embarço ou resistência.

Infração: Conforme os **Artigos 129 à 152 da CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho – Capítulos: **IV Das Férias Anuais**; Seções: **I - Do Direito a Férias e da Sua Duração; II - Da Concessão e da Época das Férias; III - Das Férias Coletivas; IV - Da Remuneração e do Abono de Férias; V - Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho; VI - Do Início da Prescrição; VII - Disposições Especiais;**

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção I - Do Direito a Férias e da Sua Duração

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 130-A - Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte duas horas, até vinte e cinco horas;
- II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

- I - nos casos referidos no artigo 473 (**Artigo 473.** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: **I** - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; **II** - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; **III** - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; **IV** - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; **V** - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; **VI** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17.08.1964 (Lei do Serviço Militar); **VII** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; **VIII** - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.);
- II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inc. IV do artigo 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do artigo 133.

Art. 132. O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo;

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

§ 4º (*Vetado.*).

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção II - Da Concessão e da Época das Férias

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º A concessão das férias, será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

Art. 136. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Art. 138. Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção III - Das Férias Coletivas

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Art. 140. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Art. 141. Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.

§ 1º O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

§ 2º Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado, cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

§ 3º Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção IV - Da Remuneração e do Abono de Férias

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º À parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º - O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Art. 144 - O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou

acordo coletivo, desde que não excedente de 20 (vinte) dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção V - Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 148. A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do artigo 449. (**Artigo 449.** Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa; § 1º. Na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito; § 2º. Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno).

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção VI - Do Início da Prescrição

Art. 149. A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Capítulo IV - DAS FÉRIAS ANUAIS - Seção VII - Disposições Especiais

Art. 150. O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador em cujo serviço ele se encontra na época de gozá-las.

§ 1º As férias poderão ser concedidas, a pedido dos interessados e com aquiescência do armador, parceladamente, nos portos de escala de grande estadia do navio, aos tripulantes ali residentes.

§ 2º Será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo excedente de 6 (seis) dias.

§ 3º Os embarcações, para gozarem férias nas condições deste artigo, deverão pedi-las, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação.

§ 4º O tripulante, ao terminar as férias, apresentar-se-á ao armador, que deverá designá-lo para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração.

§ 5º Em caso de necessidade, determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, poderá o armador ordenar a suspensão das férias já iniciadas ou a iniciar-se, ressalvado ao tripulante o direito ao respectivo gozo posteriormente.

§ 6º O Delegado do Trabalho Marítimo poderá autorizar a acumulação de 2 (dois) períodos de férias do marítimo, mediante requerimento justificado:

I - do sindicato, quando se tratar de sindicalizado; e

II - da empresa, quando o empregador não for sindicalizado.

Art. 151. Enquanto não se criar um tipo especial de caderneta profissional para os marítimos, as férias serão anotadas pela Capitania do Porto na caderneta-matrícula do tripulante, na página das observações.

Art. 152. A remuneração do tripulante, no gozo de férias, será acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 153 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Art. 153 da CLT.** As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular.

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embarço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente às férias de 160,0000 UFIR's, portanto neste caso o valor será de R\$ 170,26, por empregado, dobrado na reincidência, embarço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, quando o valor será de R\$ 340,52.

☛ Trabalho do Menor (Criança e Adolescente)

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Trabalho do Menor (Criança e Adolescente);	CLT, Artigos 402/441;	CLT, Artigo 434;	378,2847;	Por menor irregular até o máximo de 1.891,4236 UFIR's quando infrator primário. Dobrado esse máximo na reincidência.

Infração: Conforme os **Artigos 402 à 441 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Capítulo IV - DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR; Seções: I - Disposições Gerais; II - Da Duração do Trabalho; III - Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social; IV - Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores - Da Aprendizagem; V - Das Penalidades; VI - Disposições Finais.**

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor rege-se pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos artigos 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. Ao menor de 14 (quatorze) anos é proibido o trabalho.

Parágrafo único. O trabalho dos menores de 14 (quatorze) anos fica sujeito às seguintes condições, além das estabelecidas neste Capítulo:

- a) garantia de frequência à escola que assegure sua formação ao menos em nível primário;
- b) serviços de natureza leve, que não sejam nocivos à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal.

Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

- I** - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Medicina do Trabalho;
- II** - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º. Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, com homologação pelo Departamento Nacional de Segurança e Medicina do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente.

§ 2º. O trabalho exercido nas: ruas, praças e outros logradouros dependerão de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º. Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no artigo 390 e seu parágrafo único. (**Artigo 390.** 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 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. **Parágrafo único** - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.).

Art. 406. O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem às letras *a* e *b* do § 3º do art. 405:

- I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;
- II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá

ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do artigo 483. (**Artigo 483.** O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: **a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; **b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; **c)** correr perigo manifesto de mal considerável; **d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato; **e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; **f)** o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; **g)** o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º. Nas hipóteses das letras **d e g**, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo).

Art. 408. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Art. 409. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410. O Ministro do Trabalho poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere o inc. I do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

Seção II - Da Duração do Trabalho

Art. 411. A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412. Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de pelo menos 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375 (**Artigo 375.** *(Revogado pela Lei 7.855, de 24.10.1989 - Art. 13. Revogam-se o parágrafo único do art. 16, os artigos 18, 19, 27, 28, 43, 44, 324, 374, 375, 378, 379, 380, 387, 418 e 446 da CLT e demais disposições em contrário)*), no **parágrafo único do artigo 376** (**Artigo 376. Parágrafo Único.** A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas., no **artigo 378** (**Artigo 378.** *(Revogado pela Lei 7.855, de 24.10.1989 - Art. 13. Revogam-se o parágrafo único do art. 16, os artigos 18, 19, 27, 28, 43, 44, 324, 374, 375, 378, 379, 380, 387, 418 e 446 da CLT e demais disposições em contrário)*) e no **artigo 384** (**Artigo 384.** Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho desta Consolidação).

Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Seção III - Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 415. *(Revogado pelo Decreto-lei 926, de 10.10.1979.)*

Art. 416. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Art. 417. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Art. 418. *(Revogado pela Lei 7.855, de 24.10.1989.)*

Art. 419. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Art. 420. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Art. 421. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Art. 422. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Art. 423. *(Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)*

Seção IV - Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores - Da Aprendizagem

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras de higiene e medicina do trabalho.

Art. 426. É dever do empregador, na hipótese do artigo 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Art. 428. O Instituto Nacional do Seguro Social, diretamente, ou com a colaboração dos empregadores, considerando condições e recursos locais, promoverá a criação de colônias climáticas, situadas à beira-mar e na montanha, financiando a permanência dos menores trabalhadores em grupos conforme a idade e condições individuais, durante o período de férias ou quando se torne necessário, oferecendo todas as garantias para o aperfeiçoamento de sua saúde. Da mesma forma será incentivada, nas horas de lazer, a freqüência regular aos campos de recreio, estabelecimentos congêneres e obras sociais idôneas, onde possa o menor desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito.

Art. 429. Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, inclusive de transportes, comunicações e pesca, são obrigados a empregar, e a matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI):

a) um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo e 15% (quinze por cento) no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional;

b) *(Revogada pelo Decreto-lei 9.576, de 12.08.1946.)*

Parágrafo único. As frações de unidade no cálculo da percentagem de que trata o primeiro item do presente artigo darão lugar à admissão de um aprendiz.

Art. 430. Terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.

Art. 431. Os candidatos à admissão como aprendizes, além de terem a idade mínima de 14 (quatorze) anos, deverão satisfazer as seguintes condições:

a) ter concluído o curso primário ou possuir os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional;

b) ter aptidão física e mental, verificada por processo de seleção profissional, para a atividade que pretende exercer;

c) não sofrer de moléstia contagiosa e ser vacinado contra a varíola.

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 432. Os aprendizes são obrigados à freqüência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados.

§ 1º O aprendiz que faltar aos trabalhos escolares do curso de aprendizagem em que estiver matriculado, sem justificção aceitável, perderá o salário dos dias em que se der a falta.

§ 2º A falta reiterada no cumprimento do dever de que trata este artigo, ou a falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para dispensa do aprendiz.

Art. 433. Os empregados serão obrigados:

- a) a enviar anualmente, às repartições competentes do Ministério do Trabalho e da Administração, de 01 de novembro a 31 de dezembro, uma relação, em 2 (duas) vias, de todos os empregados menores, de acordo com o modelo que vier a ser expedido pelo Ministério;
- b) a afixar em lugar visível, e com caracteres facilmente legíveis, o quadro do horário e as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único. *(Revogado pela Lei 3.519, de 30.12.1958.)*

Seção V - Das Penalidades

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 30 (trinta) valores-de-referência regionais, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 150 (cento e cinqüenta) vezes o valor-de-referência regional, salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Art. 435. Fica sujeito à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor anotação não prevista em lei.

Art. 436. O médico que, sem motivo justificado, se recusar a passar os atestados de que trata o artigo 418 incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, dobrado na reincidência.

Art. 437. O responsável legal do menor empregado que infringir dispositivos deste Capítulo, ou deixar de cumprir os deveres que nele lhe são impostos, ou concorrer, na hipótese do § 2º do artigo 419, para que o menor não complete a sua alfabetização, poderá, além da multa em que incorrer, ser destituído do pátrio poder ou da tutela.

Parágrafo único. Perderá o pátrio poder ou será destituído da tutela, além da multa em que incorrer, o pai, mãe ou tutor que concorrer, por ação ou omissão, para que o menor trabalhe nas atividades previstas no § 1º do artigo 405.

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo os Delegados Regionais do Trabalho ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único. O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título “Do Processo de Multas Administrativas”, observadas as disposições deste artigo.

Seção VI - Disposições Finais

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bienalmente.

IMPORTANTE: Trabalhista - Trabalho do menor – Proibição

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, art. 405, I, e a Portaria SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) nº 88/2009, é proibido o trabalho ao menor de 18 anos, entre outras atividades, nas oficinas mecânicas em que haja risco de contato com solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 434 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Capítulo IV - DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR, Seção V - Das Penalidades. Art. 434 da CLT.** Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 30 (trinta) valores-de-referência regionais, aplicada tantas

vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 150 (cento e cinquenta) vezes o valor-de-referência regional, salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente à Trabalho do Menor (Criança e Adolescente) de 378,2847 UFIR's, portanto neste caso o valor será de R\$ 402,53 por Menor (Criança e Adolescente) ou o valor máximo de 1.891,4236 UFIR's e / ou R\$ 2.012,66 reais quando infrator primário e dobrado na reincidência, quando o valor será de R\$ 4.025,33.

➤ **Anotação indevida na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Anotação Indevida na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, Artigo 435;	CLT, Artigo 435;	378,2847.	

Infração: Conforme os **Artigo 435 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Artigo 435**. Fica sujeito à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor anotação não prevista em lei.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 435 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Capítulo IV - DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR, Seção V - Das Penalidades. Artigo 435**. Fica sujeito à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor anotação não prevista em lei.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente à Anotação Indevida na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social de 378,2847 UFIR's, portanto neste caso o valor será de R\$ 402,53.

➔ Contrato Individual de Trabalho

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Contrato Individual de Trabalho;	CLT, Artigos 442 a 508;	CLT, Artigo 510;	378,2847;	Dobrado na reincidência.

Infração: Conforme os **Artigo 442 à 508 da CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho – **TITULO IV - Do Contrato Individual do Trabalho; Capítulos: I - Disposições Gerais; II - Da Remuneração; III - Da Alteração; IV - Da Suspensão e da Interrupção; V - Da Rescisão; VI - Do Aviso Prévio; VII - Da Estabilidade; VIII - Da Força Maior; IX - Disposições Gerais.**

Capítulo I - Disposições Gerais

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art. 446. *(Revogado pela Lei 7.855, de 24.10.1989).*

Art. 447. Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 449. Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º. Na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º. Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Art. 450. Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa será garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

§ 1º - Na aposentadoria espontânea de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista é permitida sua readmissão desde que atendidos aos requisitos constantes do art. 37, inciso XVI, da Constituição (**Artigo 37, inciso XVI**, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. **Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998**); a) a de dois cargos de professor; **Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998**); b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; **Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998**); e) ~~a de dois cargos privativos de médico; Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998);~~ c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; **Redação dada pela Emenda Constitucional nº 34, de 2001**, e condicionada à prestação de concurso público.

§ 2º - O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.

Art. 454. *(Revogado pela Lei 5.772, de 21.12.1971.)*

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou por instrumento escrito e suprido por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Capítulo II - Da Remuneração

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente em empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebida alcoólica ou drogas nocivas.

§ 1º. Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82). **(Artigo 81.** O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que *a*, *b*, *c*, *d*, *e*, representam, respectivamente, o valor das despesas

diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto. § 1º A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto. § 2º Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros. § 3º O Ministério do Trabalho fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo; **Artigo 82.** Quando o empregador fornecer, *in natura*, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $Sd = Sm - P$, em que *Sd* representa o salário em dinheiro, *Sm* o salário mínimo e *P* a soma dos valores daquelas parcelas na região. **Parágrafo único.** O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região).

§ 2º. Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

§ 3º. A habilitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade, deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º. Tratando-se de habilitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habilitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de Antiguidade e merecimento.

§ 3º. No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por Antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º. É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestação *in natura*, exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º. Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º. Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único - Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Art. 465 - O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º. Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º. A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, motivada pelo empregador ou pelo empregado, e havendo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o primeiro é obrigado a pagar a este, à data do seu comparecimento ao tribunal de trabalho, a parte incontroversa dos mesmos salários, sob pena de ser, quanto a essa parte, condenado a pagá-la em dobro.

Capítulo III - Da Alteração

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 garantia.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar o contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Capítulo IV - Da Suspensão e da Interrupção

Art. 471. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º. Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º. Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º. Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

§ 4º. O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

§ 5º. Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17.08.1964. - Lei do Serviço Militar. **(Artigo 65.** Constituem deveres do Reservista: **c)** apresentar-se, anualmente, no local e data que forem fixados, para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º. Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478 salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A - O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º - Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º - O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º - O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

- § 4º - Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.
- § 5º - Se ocorrer à dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento, sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.
- § 6º - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.
- § 7º - O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Capítulo V - Da Rescisão

- Art. 477.** É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.
- § 1º. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.
- § 2º. O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificado a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º. Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

§ 4º. O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º. Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

§ 6º. O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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.

§ 7º. O ato da assistência na rescisão contratual (§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º. A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido. pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º. (Vetado.).

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º. O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º. Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 30 (trinta) dias.

§ 3º. Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 220 (duzentos e vinte) horas por mês,

§ 4º. Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagem, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º. Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculado na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 2º. *(Revogado pela Lei 6.533, de 24.5.1978.)*

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusulas assecuratórias do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- d) condenação criminal do empregado, passada sem julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º. Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devido em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os arts. 477 e 497.

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º. Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º. Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º. Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Capítulo VI - Do Aviso Prévio

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - *(Revogado pela Constituição, art. 7º, XXI);*

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º. A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º. A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º. Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º. É devido o aviso prévio na despedida indireta.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inc. I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inc. II do art. 487 desta Consolidação.

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Capítulo VII - Da Estabilidade

Art. 492. *(Revogado pela Constituição, art. 7º, III).*

Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 495. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Art. 496. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497. Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498. Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 499. Não haverá instabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º. Ao empregado garantido pela estabilidade e que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º. Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3º. A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

Art. 500. O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Capítulo VIII - Da Força Maior

Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1ª A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam às restrições desta Lei referentes ao disposto neste capítulo.

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela que se refere o art. 479 desta lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503. *(Revogado pela Constituição, art. 7º, VI).*

Art. 504. Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurada a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

Capítulo IX - Disposições Gerais

Art. 505. São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

Art. 506. *(Revogado pela Lei 5.889, de 08.06.1973.)*

Art. 507. As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único. *(Revogado pela Lei 6.533, de 24.05.1978.)*

Art. 508. Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 510** da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Capítulo IX - Disposições Gerais. Artigo 510.** Pela infração das proibições constante deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao Contrato Individual de Trabalho de 378,2847 UFIR's, portanto neste caso o valor será de R\$ 402,53.

➔ Atraso no Pagamento de Salário

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Atraso Pagamento de Salários;	CLT, Artigo 459 § 1º;	Artigo 4º. Lei No. 7.855/89;	160,0000;	Por Empregado Prejudicado.

Infração: Conforme os **Artigo 459 § 1º; da CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho – **Capítulo II – Da Remuneração. Art. 459. § 1º.** Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 4º. Lei No. 7.855/89. Artigo 4º.** O salário pago fora dos prazos previstos em lei, acordos ou convenções coletivas e sentenças normativas sujeitará o infrator a multa administrativa de 160 BTN por trabalhador prejudicado, salvo motivo de força maior **(art. 501 da CLT)**. (**Artigo 501.** Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1ª A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste capítulo).

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente à Atraso de Pagamento de Salário por Empregado Prejudicado de 160,0000 UFIR's, portanto neste caso o valor será de R\$ 170,26.

➔ Não Pagamento de Salários

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Não Pagamento de Salários;	CLT, Artigo 477, § 6º;	CLT, Artigo 477, § 8º;	160,0000;	Por Empregado Prejudicado + multa 1 (um) salário, corrigido, para o empregado.

Infração: Conforme o **Artigo 477 § 6º; da CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho – **Capítulo V - Da Rescisão**. O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: **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.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 477 § 8º; da CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho – **Capítulo V - Da Rescisão**. A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao Não Pagamento de Salários por Empregado Prejudicado de 160,0000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 170,26 e uma multa de 1 (um) salário, corrigido, para o empregado.

➔ 13°. Salário

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
13°. Salário;	Lei No. 4.090/62;	Artigo 3°. Lei No. 7.855/89;	160,0000;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme **Lei No. 4.090/62** – Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 3°. da Lei No. 7.855/89**. Acarretará a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto: I - na **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**, que dispõe sobre a Gratificação de Natal (Lei No. 4.090/62, disposto I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e **(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)**).

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao 13°. Salário por Empregado Prejudicado de 160,0000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 170,26 e dobrado na reincidência, ou seja, R\$ 340,52.

➔ Vale-Transporte

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Vale-transporte;	Lei nº 7.418/85;	Lei nº 7.855/89, art. 3º;	160,0000;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme **Lei No. 7.418/85.** – Institui o Vale-Transporte e dá outras providências.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 3º. da Lei No. 7.855/89.** Acarretará a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto: V - na **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985**, alterada pela **Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987**, que instituiu o Vale-Transporte

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao Vale-transporte por Empregado Prejudicado de 160,0000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 170,26 e dobrado na reincidência, ou seja, R\$ 340,52.

➔ **Entrega do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, com atraso até 30 dias**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Entrega do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED com atraso até 30 dias;	Lei nº 4.923/65;	Lei nº 4.923/65, art. 10º, § único;	4,2000;	Por empregado.

Infração: Conforme **Lei No. 4.923/65**. – Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

Base Legal da Infração: Conforme **Lei nº 4.923/65, art. 10º, § único. Art. 10.** - A falta da comunicação a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Lei, no prazo ali estipulado, importará na aplicação automática de multa no valor de 1/3 (um terço) do salário-mínimo regional, por empregado, de competência da Delegacia Regional do Trabalho. **Parágrafo único.** A multa prevista no artigo ficará reduzida para 1/9 (um nono) e 1/6 (um sexto) do salário-mínimo regional, por empregado, quando, antes de qualquer procedimento fiscal por parte do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a comunicação for feita, respectivamente, **dentro de 30 (trinta)** ou 60 (sessenta) dias, após o término do prazo fixado.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente Entrega de CAGED com atraso até 30 dias de 4,2000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 4,47 por empregado.

➔ **Entrega do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED com atraso de 31 a 60 dias**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Entrega do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED com atraso de 31 a 60 dias;	Lei nº 4.923/65;	Lei nº 4.923/65, art. 10º, § único;	6,3000;	Por empregado.

Infração: Conforme **Lei No. 4.923/65**. – Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

Base Legal da Infração: Conforme **Lei nº 4.923/65, art. 10º, § único. Art. 10.** - A falta da comunicação a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Lei, no prazo ali estipulado, importará na aplicação automática de multa no valor de 1/3 (um terço) do salário-mínimo regional, por empregado, de competência da Delegacia Regional do Trabalho. **Parágrafo único.** A multa prevista no artigo ficará reduzida para 1/9 (um nono) e 1/6 (um sexto) do salário-mínimo regional, por empregado, quando, antes de qualquer procedimento fiscal por parte do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a comunicação for feita, respectivamente, **dentro de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias**, após o término do prazo fixado.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente Entrega de CAGED com atraso de 31 a 60 dias de 6,3000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 6,70 por empregado.

➔ **Falta do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, entrega com atraso acima 60 dias.**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, entrega com atraso acima de 60 dias;	Lei nº 4.923/65;	Lei nº 4.923/65, art. 10º;	12,6000;	Por empregado.

Infração: Conforme **Lei No. 4.923/65**. – Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

Base Legal da Infração: Conforme **Lei nº 4.923/65, art. 10º. Art. 10.** - A falta da comunicação a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Lei, no prazo ali estipulado, importará na aplicação automática de multa no valor de 1/3 (um terço) do salário-mínimo regional, por empregado, de competência da Delegacia Regional do Trabalho.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração relativo a Falta de CAGED, entrega com atraso acima de 60 dias de 12,6000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 13,41 por empregado.

➔ **Trabalhador temporário.**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Trabalhador temporário;	Lei nº 6.019/74;	Lei nº 7.855/89, Art. 3º;	160,0000;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme **Lei No. 6.019/74**. – Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 3º. da Lei No. 7.855/89**. Acarretará a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto: III - na **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao Trabalhador temporário por Empregado de 160,0000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 170,26 e dobrado na reincidência, ou seja, R\$ 340,52.

➔ Atividade Petrolífera

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Atividade petrolífera;	Lei nº 5.811/72;	Lei nº 7.855/89, Art. 3º;	160,0000;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme **Lei No. 5.811/72**. – Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de: exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 3º. da Lei No. 7.855/89**. Acarretará a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto: II - na **Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972**, que dispõe sobre o regime de trabalho nas atividades petrolíferas.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao Trabalhador temporário por Empregado de 160,0000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 170,26 e dobrado na reincidência, ou seja, R\$ 340,52.

➔ **Aeronauta**

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Aeronauta;	Lei n° 7.183/84;	Lei n° 7.855/89, Art. 3°;	160,0000;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme **Lei No. 7.183/84**. – Regula o exercício da Profissão de Aeronauta, e dá outras providências.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 3° da Lei No. 7.855/89**. Acarretará a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto: IV - na **Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984**; que regula o exercício da profissão de aeronauta.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Custo da Qualidade: Utilizando a última UFIR oficial divulgada R\$ 1,0641, teremos o valor por infração referente ao Trabalhador temporário por Empregado de 160,0000 UFIR's, sendo o valor de R\$ 170,26 e dobrado na reincidência, ou seja, R\$ 340,52.

CAPÍTULO 4 - CONCEPÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA DE MENSURAÇÃO DOS INVESTIMENTOS EM RECURSOS HUMANOS

Este capítulo contempla um estudo para a verificação da adequação e da aplicabilidade dos custos da qualidade como sistema de mensuração dos investimentos em Recursos Humanos.

Propõe-se mensurar, através de algumas das rotinas trabalhistas, os custos da falta do investimento em treinamento no recurso humano. Serão utilizadas como exemplo algumas rotinas trabalhistas que toda empresa deveria acompanhar, em virtude da necessidade de adequar-se à legislação trabalhista, evitando assim as multas aplicadas pela fiscalização e as reclamações dos empregados.

Como padrão de mensuração será aplicada para o cálculo a tabela de multas trabalhistas conforme Portaria n°. 290, de 11/04/1997 – e que, para a nossa mensuração do custo da qualidade, foi desenvolvida neste estudo, sendo que a Tabela de Multas Administrativas de valor fixo em UFIR desenvolvida encontra-se integralmente para consulta no capítulo anterior.

A principal meta a ser alcançada com este estudo é colocar a disposição dos gestores dos recursos humanos das empresas um parâmetro para o cálculo do custo da qualidade no serviço prestado através da tabela desenvolvida a partir da Portaria n°. 290, pois ao falarmos da mensuração dos investimentos em recursos humanos, prevemos o quão difícil é essa tarefa. Com certeza também não é fácil administrar uma organização, especificamente na área trabalhista. Há dezenas de questões que devem ser observadas e principalmente conhecidas, pois no caso de erro em uma das suas rotinas abre-se uma porta para a despesa trabalhista e muitas vezes também para um passivo trabalhista, ocasionando custos à organização. Esses custos de falha na rotina trabalhista (Custos da Qualidade), ocorrem principalmente pela falta de conhecimento e treinamento no assunto.

É importante ressaltar que as organizações muitas vezes desrespeitam a própria legislação relativa a treinamento, pois “Empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos devem manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da

mão-de-obra” (art. 390C, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Lei nº 9.799/99 de 26.05.1999. – Diário Oficial da União (DOU) de 27.05.1999).

O resultado esperado deste estudo é a conscientização, através da mensuração dos custos da qualidade, da necessidade de um preparo maior dos gestores de recursos humanos e de seus subordinados, tornando-os proativos e não reativos em relação às rotinas trabalhistas; conseqüentemente haverá com essa mudança de postura uma redução dos passivos trabalhistas.

As empresas que trabalham de acordo com o regime da CLT, ao contratar funcionários, deveriam seguir um roteiro ou fazer um *check list* de suas rotinas trabalhistas para evitar a formação de passivos trabalhistas resultantes de autuações por infrações cometidas em relação às rotinas trabalhistas e futuros processos trabalhistas abertos pós-saída.

A falta de preparo e treinamento dos funcionários de Recursos Humanos nas empresas acaba relegando as rotinas de administração de pessoal para um segundo plano em importância de suas tarefas diárias, somente mobilizando-se em relação às mesmas quando a empresa está em vias de ser fiscalizada ou penalizada.

A falta de observação e prática desses procedimentos leva a um custo da qualidade dos serviços prestados erroneamente, ocasionando custos de falhas internas ou externas; acarretando penalidades a serem aplicadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

Conforme Juran & Gryna (1991, p. 96), “certos custos que acontecem rotineiramente em uma empresa podem ter sido aceitos como inevitáveis, mas são, na verdade parte dos custos da má qualidade”.

A partir do desenvolvimento da Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR) e após a inclusão do cálculo do custo da qualidade na tabela serão apresentados três exemplos e três casos da aplicação da mensuração dos custos da qualidade nas rotinas trabalhistas. Para um melhor entendimento foram transcritos abaixo apenas os itens relacionados aos exemplos e casos apresentados, pois a Tabela de Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR) desenvolvida encontra-se integralmente para consulta no capítulo anterior.

Como padrão de mensuração será aplicada para o cálculo a tabela de multas trabalhistas conforme Portaria nº. 290, de 11/04/1997 e que, para a nossa mensuração do custo da qualidade, foi desenvolvida neste estudo.

4.1. EXEMPLO 1 – Falta de Registro de Empregado

Item a ser consultado na Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR)

Falta de Registro de Empregado

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta de Registro de Empregado;	CLT Art. 41;	CLT Art. 47;	378,2847;	Por empregado, dobrado na reincidência.

Infração: Conforme o Artigo 41 da CLT - **Seção VII - Dos Livros de Registro de Empregados – Art. 41.** Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos a sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, a acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 47 da CLT – **Seção VII - Dos Livros de Registro de Empregados - Art. 47.** A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do Artigo 41 e seu parágrafo único incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa a multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional, dobrada na reincidência.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Cálculo do Custo da Qualidade

Utilizando a tabela desenvolvida, no item “**Falta de Registro de Empregado**”, a infração prevista no artigo 41 e as penalidades previstas no artigo 47, parágrafo único, descrevem que a empresa que mantiver empregados não registrados a seu serviço estará sujeita a autuação e a pagamento de multa aplicada pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, de valor equivalente a 378,2847 UFIR’s por empregado em situação irregular, dobrado na reincidência. As demais infrações relativas a irregularidades no registro de empregados sujeitarão o empregador a multa de valor equivalente a 189,1424 UFIR’s, igualmente dobrada no caso de reincidência.

O **Custo da Qualidade** da “**Falta de Registro de Empregado**” é de R\$ 402,53 (378,2847 UFIR’s **MULTIPLICADO POR** R\$ 1,0641), na reincidência, R\$ 805,06; e por irregularidades no registro de empregados é de R\$ 201,27 (189,1424 UFIR’s **MULTIPLICADO POR** R\$ 1,0641), na reincidência, R\$ 402,54; por empregado nessa situação, a valor atualizado pela UFIR.

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:

As empresas que trabalham de acordo com o regime da CLT – Consolidação das leis do Trabalho, ao contratar um funcionário, deverão seguir os procedimentos que constam na Portaria nº 41 que o Ministério do Trabalho e Emprego publicou no DOU de 30 de março de 2007, disciplinando o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de empregados, revogando as Portarias números 3.024, de 22 de janeiro de 1992; 402, de 18 de abril de 1995; 1.121, de 8 de novembro de 1995; 739, de 29 de agosto de 1997; 628, de 10 de agosto de 2000; 376, de 18 de setembro de 2002 e os artigos 1º e 2º, §§ 2º e 3º do art. 3º; e artigos. 11; 12 e 12-A da Portaria nº 3.626, de novembro de 1991. Também deverão seguir os procedimentos que constam dos Artigos 41, parágrafo único; Artigo 42; Artigo 47, parágrafo único e Artigo 48 da CLT.

Através da portaria e artigos descritos, foi disciplinado o registro e a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, sendo que a Portaria número 41, no seu artigo 1º, faz-se referência à proibição ao empregador de exigir quaisquer documentos discriminatórios ou impeditivos para a contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador; aos dados constantes no registro de empregados de que trata o artigo 41 da CLT

(sobre identificação profissional); ao controle dos registros a ser realizado pelo empregador; à adoção de sistema informatizado para efetuar o registro, nas condições que especifica; às anotações a serem realizadas após 48 horas, a contar da admissão do empregado, da adoção de ficha de anotações; e aos critérios e vedações referentes às anotações.

4.2. EXEMPLO 2 – Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social

Item a ser consultado na Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR)

Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;	CLT Art. 29;	CLT Art. 54;	378,2847.	

Infração: conforme o **artigo 29** da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - **Das Anotações**. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

Base Legal da Infração: Art. 54. A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Cálculo do Custo da Qualidade

Utilizando a tabela desenvolvida, no item **“Falta de Anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social”**, a infração prevista no artigo 29, nos seus artigos e as penalidades previstas no artigo 54 descreve que a falta de cumprimento pelo empregador do disposto no artigo 29 acarretará a lavratura do auto de infração pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, a fim de instaurar o processo de anotação.

O **Custo da Qualidade** da **“Falta de Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social”** é de R\$ 402,53 (378,2847 UFIR’s **MULTIPLICADO POR** R\$ 1,0641), por empregado nessa situação, a valor atualizado pela UFIR.

4.3. EXEMPLO 3 – Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

Item a ser consultado na Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR)

Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, art. 54;	CLT, art. 54;	378,2847.	

Infração: Conforme o **Artigo 54 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 54 da CLT.** A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 54 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 54 da CLT.** A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Cálculo do Custo da Qualidade

No exemplo anterior “**Falta de Anotação da CTPS**”, ocorrendo o auto de infração e sendo a empresa intimada a comparecer em audiência para anotação na CTPS e não fazê-lo, ou utilizar alegações para o não comparecimento e que tais alegações tenham sido julgadas improcedentes acarretará a infração e as penalidades previstas no artigo 54, segundo reza esse artigo, a empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 378,2847 UFIR’s.

O **Custo da Qualidade** do “**Não comparecimento em audiência para anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social**” é de R\$ 402,53 (378,2847 UFIR’s **MULTIPLICADO POR** R\$ 1,0641), por empregado nessa situação, a valor atualizado pela UFIR.

4.4. CASO 1 – Extravio ou Inutilização da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

Item a ser consultado na Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR)

Extravio ou Inutilização da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Extravio ou inutilização da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, art. 52;	CLT, art. 52;	189,1424.	

Infração: Conforme o **Artigo 52 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 52 da CLT.** O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e

Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta, à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o Artigo 52 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – **Seção VIII - Das Penalidades. Art. 52 da CLT.** O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Cálculo do Custo da Qualidade

Utilizando a tabela desenvolvida, no item **“Extravio ou Inutilização da CTPS”**, a infração prevista no artigo 52 e as penalidades previstas no artigo 52 descrevem que o extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará à autuação e ao pagamento de multa aplicada pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego de valor equivalente a 189,1424 UFIR's por empregado.

O **Custo da Qualidade** do **“Extravio ou Inutilização da CTPS”** é de R\$ 201,27 (189,1424 UFIR's **MULTIPLICADO POR** R\$ 1,0641) por empregado nessa situação, a valor atualizado pela UFIR.

Conforme confirmação de condenação através do AIRR 18697/2005-011-09-40.7 efetuada pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, também foi criada jurisprudência para recurso referente a danos morais neste caso. Podemos observar que além dos custos da qualidade envolvidos, a falta de treinamento e conhecimento no assunto abrirá um passivo trabalhista por danos morais.

EMPRESA INDENIZARÁ EMPREGADO POR EXTRAVIO DA CARTEIRA DE TRABALHO

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou condenação imposta à empresa de telefonia móvel pelo extravio da carteira de trabalho – CTPS de um empregado.

O valor da indenização por dano moral equivale ao salário que era pago ao trabalhador, ou seja, R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) e foi imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

Segundo o relator do recurso, ministro Renato de Lacerda Paiva, a perda da CTPS é injustificável, ainda mais em se tratando de empresa de grande porte. O relator afirmou ser evidente o prejuízo que o extravio do documento acarretou ao empregado, que se viu obrigado a emitir nova carteira e buscar reconstituir as anotações existentes na anterior.

O TRT / PR concluiu que a empresa agiu com culpa, pois foi negligente no cuidado que deveria ter com documento alheio, cuja perda causou indubitavelmente transtornos à vida da pessoa, que teve de procurar pelos registros anteriores, fazer nova carteira e se sujeitar a explicar o extravio de sua CTPS, inclusive perante o órgão previdenciário.

Para o Regional, ainda que nenhum empecilho seja causado ao trabalhador pela falta da CTPS, ele estará sujeito às inevitáveis explicações, inconveniente que será constante em sua vida profissional. “Se a perda é causada pelo próprio trabalhador, nada resta fazer senão arcar com os prejuízos decorrentes. Entretanto, no caso em análise, o transtorno foi ocasionado por negligência da empresa, que deve responder pelo dano na medida de sua culpa”, registrou o acórdão.

No agravo ao TST, em que questionou outros itens da decisão regional (como o pagamento de horas extras, por exemplo), a defesa da empresa alegou violação ao artigo 927 do Código Civil. O dispositivo prevê que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Segundo o ministro relator, o dispositivo legal foi corretamente aplicado pela segunda instância.

Ao acompanhar o relator, o ministro Simpliciano Fernandes enfatizou um aspecto que não chegou a ser apontado pelo TRT / PR, mas é de extrema relevância, em sua opinião: a desconfiança e o preconceito que a apresentação de segunda via da carteira provoca nos responsáveis por selecionar candidatos a emprego.

Com base em experiência anterior na área de recursos humanos, o ministro afirmou que a regularidade da documentação é um importante requisito para a contratação. “Todo empregado que apresenta carteira em segunda via tem sua conceituação diminuída quando busca emprego porque a circunstância remete à figura de alguém que não tem cuidado com seus documentos pessoais, que é relapso, que é relaxado”, afirmou.

Outro aspecto ressaltado pelo ministro Simpliciano Fernandes diz respeito à dúvida que um novo documento gera no recrutador de empregados, que poderá desconfiar que a emissão do novo documento tenha sido providenciada pelo trabalhador para ocultar eventuais anotações desabonadoras de sua conduta ou situações de inconstância, como excesso de licenças médicas ou rotatividade de empregos.

O presidente da Segunda Turma, ministro Vantuil Abdala, divergiu do relator. Para ele, o extravio de documentos é circunstância que faz parte do dia a dia de empresas. Ele afirmou não acreditar que tenha havido intenção da empresa em prejudicar o empregado, permitindo o extravio de sua carteira de trabalho, ou seja, não houve dolo ou culpa grave. (AIRR 18697/2005-011-09-40.7).

Fonte: TST – 12/03/2009.

EMPRESA QUE EXTRAVIOU CTPS DE TRABALHADOR É CONDENADA EM DANOS MORAIS

A 7ª Turma do TRT-MG condenou uma construtora a indenizar o reclamante pelos DANOS MORAIS provocados pela retenção e extravio de sua carteira de trabalho. É que isso causou transtornos ao trabalhador e dificultou a sua recolocação no mercado de trabalho, já que este ficou impossibilitado de comprovar a sua experiência profissional.

No caso, a construtora utilizava o espaço físico de uma agência de empregos para recrutar novos empregados. O reclamante compareceu a essa agência para se candidatar a uma vaga e, depois de ser recebido pelo empregado da reclamada, entregou a ele os documentos exigidos, dentre os quais a CTPS. Após a entrevista, o reclamante foi informado de que seria contratado na função de armador e que ficaria em casa à disposição da empresa até ser comunicado do local da prestação de serviços.

Quatro dias depois, sem receber comunicação da empresa, ele retornou à agência e ficou sabendo que a construtora já havia contratado todos os empregados necessários para o trabalho na obra. O reclamante relatou que, por várias vezes, reivindicou a devolução da sua CTPS, mas não obteve sucesso. Segundo informações do autor, consta na CTPS extraviada a comprovação de mais de quinze anos de serviços prestados como armador.

O relator do recurso, juiz convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, considerou verídicas as alegações do reclamante, uma vez que a prova testemunhal evidenciou a prática adotada pela empresa de recolher as CTPS e, posteriormente, deixá-las na agência para serem devolvidas aos candidatos. O relator frisou que, embora não haja provas concretas no processo, a própria testemunha da empresa informou que não era dado recibo no ato de entrega da CTPS, mas apenas colhida assinatura na devolução.

Assim, em razão dos aborrecimentos causados ao armador, que estava vivendo de biscates por não conseguir provar sua experiência profissional, a Turma deferiu a ele indenização por danos morais e manteve a condenação da reclamada relativa à devolução da CTPS. (RO nº 00340-2008-144-03-00-2).

Fonte: TRT / MG – 04/05/2009.

4.5 CASO 2 – Retenção da Carteira De Trabalho e Previdência Social (CTPS)

Item a ser consultado na Tabela das Multas Administrativas de valor fixo (em UFIR)

Retenção da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade de UFIR	Observação
Retenção da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;	CLT, art. 53;	CLT, art. 53;	189,1424	

Infração: Conforme o **Artigo 53 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 53 da CLT.** A empresa que receber a Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor de referência regional.

Base Legal da Infração: Conforme o **Artigo 53 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Seção VIII - Das Penalidades. Art. 53 da CLT.** A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional.

A mudança do cálculo da multa para UFIR ocorreu pela Portaria número 290, de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, através do Ministro de Estado do Trabalho, que aprovou normas para a imposição de multas administrativas na legislação trabalhista, com as tabelas de valores fixos, variáveis e gradação das multas em UFIR.

Cálculo do Custo da Qualidade

No caso anterior, quando ocorre o “**Extravio ou Inutilização da CTPS**”, também ocorre a retenção da mesma por um prazo maior do que 48 (quarenta e oito) horas, acarretando infração prevista no artigo 53 e as penalidades previstas no mesmo artigo (art. 53) descrevem que a empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a 189,1424 UFIR’s por empregado.

O **Custo da Qualidade** da “**Retenção da CTPS – Carteira De Trabalho e Previdência Social**” é de R\$ 201,27 (189,1424 UFIR’s **MULTIPLICADO POR** R\$ 1,0641), por empregado nessa situação, a valor atualizado pela UFIR.

4.6. CASO 3 – Adicional Noturno pago aos Professores de uma Instituição de Ensino

Em outro caso de custo ocasionado por falha de treinamento, podemos citar o Adicional Noturno pago aos professores de uma instituição de ensino. A legislação descreve, conforme prevê o **Artigo 73 da CLT**, salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20%**, pelo menos, sobre a hora diurna.


A hora do trabalho noturno será computada como de **52 minutos e 30 segundos**, ou seja, o trabalho durante 7 horas noturnas equivale a 8 horas diurnas.


Considera-se noturno, para efeito desse artigo, o trabalho executado entre as **22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte**.

A CLT em sua Seção IV, Do Trabalho Noturno, no Artigo 73 e demais §§, descreve: Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. § 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. § 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

No caso dos Docentes do Ensino Superior, conforme Cláusula 9 da Convenção Coletiva de Trabalho do Ensino Superior 2008 – 2009 – SINPRO, o trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 25% do valor da hora-aula.

Para um melhor entendimento, será utilizada uma tabela de cálculo prático de horas noturnas, demonstrada a seguir: Antes, será demonstrado o coeficiente de conversão da hora noturna para hora diurna.

 Coeficiente de conversão = total da jornada diurna **DIVIDIDO PELO** total da jornada noturna;

 Coeficiente de conversão = 8 horas **DIVIDIDO POR** 7 horas;

 **Coeficiente de conversão = 1,142857.**

Partindo-se deste coeficiente, será demonstrado, na tabela a seguir, a quantidade de horas noturnas trabalhadas (de 30 em 30 minutos) e o cômputo equivalente em horas diurnas:

Tabela de horas noturnas trabalhadas e o cômputo equivalente em horas diurnas				
Das	Até	Horas noturnas acumuladas	Coeficiente de Conversão	Equivalência em horas diurnas
22:00	22:30	00:30	1,142857	00:34:17
22:30	23:00	01:00	1,142857	01:08:34
23:00	23:30	01:30	1,142857	01:42:51
23:30	24:00	02:00	1,142857	02:17:09
24:00	00:30	02:30	1,142857	02:51:26
00:30	01:00	03:00	1,142857	03:25:43
01:00	01:30	03:30	1,142857	04:00:00
01:30	02:00	04:00	1,142857	04:34:17
02:00	02:30	04:30	1,142857	05:08:34
02:30	03:00	05:00	1,142857	05:42:51
03:00	03:30	05:30	1,142857	06:17:09
03:30	04:00	06:00	1,142857	06:51:26
04:00	04:30	06:30	1,142857	07:25:43
04:30	05:00	07:00	1,142857	08:00:00
Total		07:00 horas		08:00 horas

Para o caso mencionado dos professores que ministram aulas até às 22h30, tem-se 30 minutos diários de hora noturna; utilizando-se da tabela de conversão acima, para cada 30 minutos remuneram-se 35 minutos (30 minutos vezes 1,142857, aproximadamente 35 minutos).

Exemplos:

 **Um empregado trabalhou uma hora e ganha R\$ 1,00 (um real) por hora.**

Para sabermos quanto ele vai receber, o cálculo é: 01 hora **MULTIPLICADA POR** R\$ 1,00, que será igual à R\$ 1,00 por hora.

 **Um empregado trabalhou 30 minutos e ganha R\$ 1,00 (um real) por hora.**

Utilizando o mesmo método de cálculo teremos: **0,30 MULTIPLICADO POR 1,00 é igual a 0,30**, o que estará errado, pois 30 minutos é metade de uma hora e se ele ganha R\$ 1,00 (um real) por hora, logo a metade seria R\$ 0,50 (cinquenta centavos).

Para que esse cálculo nos retorne um valor correto é necessário efetuar a conversão sexagesimal para centesimal: **30 minutos DIVIDIDO POR 60 minutos = 0,5** e logo multiplicando pelo salário hora de R\$ 1,00, o resultado será R\$ 0,50 (0,5 **VEZES** R\$ 1,00 = R\$ 0,50). Sempre que houver minutos quebrados, teremos de dividir por 60 antes de calcular o valor da hora.

Exemplo do cálculo:

N.º de horas (Sexagesimal)	Transformar para centésimo	N.º total (Centesimal)
1:20	20 minutos dividido por 60 = 0,33	1 + 0,33 = 1,33
1:35	35 minutos dividido por 60 = 0,58	1 + 0,58 = 1,58
1:18	18 minutos dividido por 60 = 0,30	1 + 0,30 = 1,30
1:27	27 minutos dividido por 60 = 0,45	1 + 0,45 = 1,45
<u>1:48</u>	48 minutos dividido por 60 = 0,80	<u>1 + 0,80 = 1,80</u>
7:28	TOTAL	7,46

Mapeamento do Processo: Apuração das Verbas Pagas aos Professores

- 1º.) Entrada de dados (inserção do cartão magnético do professor no relógio de ponto);
- 2º.) Na segunda metade do mês (dia 20) ocorre o *cut-off*, ou seja, é utilizada essa data de corte para o recolhimento das informações do ponto;
- 3º.) Após o corte e recolhimento das informações do ponto, o sistema é alimentado com informações adicionais conforme ocorrências extras, por exemplo, faltas abonadas, gratificações, rescisões etc.;
- 4º.) A folha de pagamentos é calculada após a inclusão das informações adicionais, conforme ocorrência (professorprofessor);
- 5º.) Ao término do cálculo é efetuado a conferência da folha de pagamentos e posteriormente é gerado um relatório impresso;
- 6º.) O relatório impresso é enviado ao reitor, que o avalia e assina, autorizando o pagamento;
- 7º.) É emitido *hollerity* por *hollerity* após a autorização do reitor, sendo também enviadas informações relativas à folha de pagamentos ao banco para o depósito no quinto dia útil dos valores correspondentes a cada funcionário;

Constatou-se, conforme mapeamento do processo realizado, que na 5º. etapa: **[Ao término do cálculo é efetuado a conferência da folha de pagamentos e posteriormente é gerado um relatório impresso]**, devido à falta de conhecimento e conseqüentemente de treinamento do responsável, o cálculo do adicional noturno continua errado, pois para o responsável o valor estaria lançado corretamente, ocasionando assim um custo de falha externa. Os custos de falha externa estão relacionados com atividades de correção das falhas constatadas pelos clientes do serviço, neste caso, os professores.

Neste caso específico, por falta de treinamento e conhecimento, a instituição vem remunerando os professores por 30 minutos, sem a conversão necessária.

O custo da falha externa (custo da qualidade) pela falta do conhecimento necessário (treinamento), levou a um valor referente a 5 minutos por dia, 25 minutos por semana e a 01h40m a menor na remuneração por mês.

Para o cálculo utilizaremos na média o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) a hora-aula, sendo utilizado 25% do valor, ou seja, R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por hora de adicional noturno. Conforme a Cláusula 9 da Convenção Coletiva de Trabalho do Ensino Superior 2008 – 2009 – SIMPRO, o trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 25% do valor da hora-aula.

Neste caso estudado, para que possa ser calculado o valor total, devem-se transformar as horas sexagesimais (relógio): 01h40m em horas centesimais (número a ser usado na calculadora), conforme exemplo de conversão de horas abaixo para um melhor entendimento.

CONVERSÃO DE HORAS – Há diferença entre horas centesimais (que vão de 1 a 100 e são utilizadas para efeito de remuneração) e horas sexagesimais (que vão de 1 a 60 e são as horas efetivamente anotadas e apuradas nos controles de marcação).

Para tanto, deve ser efetuada a divisão dos minutos em referência por 60 minutos (equivalente há 1 uma hora), para obtermos a parte fracionada das horas devidas.

Cálculo:

A notação 01h40m em hora sexagesimal, convertida, será 1,67 em centesimal, ou seja, 40 minutos divididos por 60 minutos resultam em 0,6666 ou 0,67 arredondando, mais 1 hora, que é igual ao número 1 (inteiro), ou seja, 1,67.

O valor em reais da 01h40m será de R\$ 12,53 (1,67 **MULTIPLICADO POR** R\$ 7,50) por professor e por mês.

Utilizaremos dois períodos para o cálculo do valor total a menor: **2º. semestre de 2008 e 1º. semestre de 2009.**

No *segundo semestre de 2008*, o total de docentes na instituição de ensino era de 94, portanto o custo total da falha no cálculo é de R\$ 5.889,10 no semestre (94 professores **MULTIPLICADO POR** R\$ 12,53 por professor e o resultado **MULTIPLICADO POR 5** meses = agosto; setembro; outubro; novembro e dezembro).

No *primeiro semestre de 2009*, o total de docentes na instituição de ensino era de 87, portanto o custo total da falha no cálculo é de R\$ 5.450,55 no semestre (87 professores **MULTIPLICADO POR** R\$ 12,53 por professor e o resultado **MULTIPLICADO POR 5** meses = fevereiro; março; abril; maio e junho).

Portanto o custo total da falta de qualidade nos períodos mencionados é de R\$ 11.339,65, fora o seu reflexo nas demais verbas salariais e indenizatórias.

Reflexo do Adicional Noturno

A súmula número 60 do Tribunal Superior do Trabalho – TST descreve: "**O adicional noturno pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos**". Portanto, o adicional noturno é contado para o descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado. Quando o recebimento do mesmo ocorrer por um período inferior a um ano, recomenda-se calcular a média.

✎ **DESCANSO SEMANAL REMUNERADO** = Em relação ao descanso semanal remunerado, o cálculo deverá ser verificado individualmente, professor a professor, pois o valor está relacionado ao total de horas-aula que o docente ministra na instituição;

✎ **FÉRIAS** = Em relação às férias, o cálculo deverá ser verificado individualmente, professor a professor, pois o valor está relacionado ao total de horas-aula que o docente ministrou na instituição durante o período aquisitivo;

✎ **DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO** = Em relação ao décimo terceiro salário, o cálculo deverá ser verificado individualmente, professor a professor, pois o valor está relacionado ao total de horas-aula que o docente ministrou na instituição durante o ano.

Com base na legislação e jurisprudência vigentes iremos verificar a incidência da contribuição ao Instituto Nacional do Serviço Social (INSS), Fundo de Garantias do Tempo de Serviço (FGTS) e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) sobre o adicional noturno. Conforme tabela prática de incidências, temos:

Verbas	INSS	FGTS	IRRF
Adicionais (insalubridade; periculosidade; NOTURNO ; transferência e de função).	SIM	SIM	SIM

- ✎ **INSS DOCENTE**= Em relação à contribuição ao INSS, o cálculo deverá ser verificado individualmente, professor a professor, pois pode ocorrer de não haver reflexo algum no valor do recolhimento, principalmente se o professor em questão já recolhe pelo teto máximo estabelecido pelo INSS 1, de R\$ 354,08 (R\$ 3.218,94 **MULTIPLICADO** pela alíquota de 11% – teto máximo de recolhimento da contribuição);
- ✎ **INSS PATRONAL**= Em relação à contribuição ao INSS da instituição, o cálculo é de aproximadamente 20% sobre a folha de pagamentos. Utilizando o valor total de R\$ 11.339,65 a menor do adicional noturno na folha de pagamentos, teremos o valor não recolhido nos dois períodos de R\$ 2.267,93 (R\$ 11.339,65 **MULTIPLICADO** pela alíquota de 20%), sem contarmos com os valores da multa e correção monetária por não ter ocorrido o recolhimento;
- ✎ **FGTS** = Em relação à contribuição ao FGTS, a alíquota é de 8% sobre a base de cálculo, neste caso sobre o adicional noturno não recolhido nos dois períodos calculados. Portanto o valor será de R\$ 907,17 (R\$ 11.339,65 **MULTIPLICADO** pela alíquota de 8%), sem contarmos com os valores da multa e correção monetária por não ocorrer o recolhimento na data correta;
- ✎ **IRRF** = Em relação ao recolhimento do IRRF, o cálculo deverá ser verificado individualmente, professor a professor, pois haverá um acréscimo em sua base de cálculo para tributação e também deverá ser verificado em qual faixa o professor será tributado.

Reflexo do Adicional Noturno no Processo Trabalhista:

Se a Reclamação Trabalhista for julgada procedente, condenando a **Reclamada** ao pagamento do adicional noturno, ocorrerá o seu reflexo nas seguintes verbas e contribuições: aviso prévio indenizado, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, descanso semanal remunerado e FGTS, todos esses itens devidamente atualizados, com juros e correção monetária, tudo a ser apurado em liquidação de sentença, bem como nas custas processuais.

Cálculo Individualizado por Professor e por Mês do Adicional Noturno

Individualizando o cálculo do adicional noturno pago aos professores de uma instituição de ensino, demonstramos:

- ✓ No momento T.0. o valor correto a ser pago ao professor;
 - ✓ No momento T.1. o valor pago a menor, evidenciando o custo da qualidade pela falha de cálculo no serviço efetuado.
- Momento T.0. (pagamento correto)** – No mês, um professor com o horário de aulas completo no período noturno, terá 35 minutos por noite (30 minutos **VEZES** 1,142857 – coeficiente de conversão, já demonstrado neste caso), 02h55 por semana, ou seja, 2,92 em número centesimal por semana (conforme exemplo de cálculo de hora sexagesimal para centesimal, demonstrado neste estudo) e 11h40m mensais de adicional noturno, ou seja, 11,67 em número centesimal por mês (conforme exemplo de cálculo de hora sexagesimal para centesimal, demonstrado neste estudo).

Para o cálculo utilizamos na média o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) a hora-aula, sendo utilizado 25% do valor, ou seja, R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por hora de adicional noturno (Conforme a Cláusula 9 da Convenção Coletiva de Trabalho do Ensino Superior 2008 – 2009 – SIMPRO, o trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 25% do valor da hora-aula).

O valor em reais das 11h40m mensais de adicional noturno será de R\$ 87,53 (11,67, valor convertido de horas sexagesimais para centesimais, **MULTIPLICADO POR** R\$ 7,50) por professor e por mês.

☑ **Momento T.1.** (pagamento a menor) – O custo da qualidade pela falta do conhecimento necessário (treinamento), levou a um valor referente a 5 minutos por dia, 25 minutos por semana e à 01h40m a menor na remuneração por mês.

Para o cálculo utilizamos na média o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) a hora-aula, sendo utilizado 25% do valor, ou seja, R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por hora de adicional noturno (conforme a Cláusula 9 da Convenção Coletiva de Trabalho do Ensino Superior 2008 – 2009 – SIMPRO, o trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 25% do valor da hora-aula).

O valor em reais da 01h40 minutos será de R\$ 12,53 (1,67, valor convertido de horas sexagesimais para centesimais, **MULTIPLICADO POR R\$ 7,50**) a menor por professor e por mês.

Concluimos que devido à falha no serviço prestado, o custo da qualidade calculado por professor e por mês é de R\$ 12,53, evidenciando através dos cálculos efetuados que o professor está recebendo em seus vencimentos o valor de R\$ 75,00 por mês de adicional noturno (**Momento T.0. R\$ 87,53 (-) Momento T.1. R\$ 12,53**), valor esse 14% a menor em relação ao valor correto. (**Momento T.0.**)

Devemos destacar a importância do cálculo efetuado por período neste estudo (segundo semestre de 2008 e primeiro semestre de 2009), pois, em contrapartida ao valor individualizado por professor, que em muitos casos pode não preocupar a empresa pela pouca expressão monetária no valor calculado do custo da qualidade de R\$ 12,53 por professor e por mês, a visão do todo – que neste caso foi de R\$ 11.339,65 nos dois períodos – certamente levará a tomada de decisões para a sua correção.

4.7. Análise dos Exemplos e Casos Apresentados

A contratação de empregados via CLT obriga as empresas a trabalharem dentro de sua legislação, sendo necessários os procedimentos e preenchimento dos seguintes documentos: Recebimento da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado para efetuar as anotações e devolvê-la no prazo máximo de 48 horas, entregando-lhe recibo no ato da entrega da carteira à empresa e obtendo a assinatura em recibo na devolução do documento para comprovação tanto da devolução quanto do prazo; preencher o livro ou ficha de registro de empregados, com os dados necessários do trabalhador; formalizar o contrato de trabalho e, caso haja cláusulas específicas que rejam o vínculo empregatício, registrá-la na CTPS; preencher a ficha de salário-família, usada para lançar os dados extraídos das certidões de nascimento dos filhos menores de 14 anos; preencher o Termo de Responsabilidade, que deverá ser atualizado sempre que haja uma das ocorrências mencionadas no referido termo; preencher o acordo de prorrogação de horas, caso a jornada de trabalho seja prorrogada; celebrar acordo coletivo com o sindicato da categoria, para regime de compensação de horas de trabalho (banco de horas), se for o caso; preencher a declaração de dependentes para fins de Imposto de Renda, quando os rendimentos do empregado estiverem sujeitos a retenção na fonte; preencher o cartão de ponto e / ou incluir o nome do empregado no livro de ponto para sua assinalação, caso a empresa esteja obrigada a manter o registro do horário de trabalho e o empregado esteja sujeito a horário controlado pela empresa; preencher a ficha ou papeleta de ponto externo, além do cartão de ponto normal, para os empregados cuja jornada for executada integralmente fora do estabelecimento; preencher a ficha referente ao Programa Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), cujas anotações serão feitas por Médico do Trabalho com o objetivo de promoção e preservação da saúde do trabalhador.

A não observação dessas rotinas na contratação de empregados leva as empresas a autuações e multas trabalhistas, conforme demonstrado na Tabela das Multas Administrativas de Valor Fixo (em UFIR) desenvolvida neste estudo.

Neste contexto, analisaremos os cálculos dos custos da qualidade desenvolvidos nos exemplos e casos demonstrados.

No **item 4.1. Exemplo 1 – Falta de Registro de Empregado**, o resultado do cálculo efetuado do custo da falha da empresa ao contratar o empregado e não registrá-lo será de R\$ 402,53 por empregado em situação irregular, dobrado na reincidência da falha, ou seja, um custo da falta de qualidade no valor de R\$ 805,06.

Neste caso, o artigo 41 da CLT determina que a obrigação do registro do empregado cabe ao empregador e que deverá conter obrigatoriamente no REGISTRO DO EMPREGADO: nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade, naturalidade, número e série da CTPS, número de identificação no PIS/PASEP, data de admissão, cargo e função, remuneração, jornada de trabalho, férias, acidente do trabalho ou doenças profissionais, quando houver.

O empregador, ou seja, a empresa em questão poderá adotar o controle único e centralizado em sua sede, desde que os empregados portem cartão de identificação contendo seu nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho, cargo e função. No caso de prestadores de serviço, os registros podem permanecer na sede da contratada, desde que os empregados mantenham consigo tal identificação.

Em caso de fiscalização da Delegacia do Trabalho, a apresentação da documentação deverá ser feita no prazo de dois a oito dias, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

É facultado ao empregador (empresa) efetuar o registro dos empregados em sistema informatizado. Neste caso, o empregador (empresa) deverá garantir a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações, cumprindo também as exigências de manter registro original individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso e assegurando, quando lhe for solicitado, o acesso da fiscalização trabalhista às informações dos últimos 12 meses, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético. As informações e relatórios deverão conter: data e hora do lançamento, além de rubrica e identificação do empregador ou representante legal. Informações anteriores a 12 meses terão prazo de dois a oito dias para serem apresentadas a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

Devemos também lembrar que, conseqüentemente à falha da Falta de Registro de Empregado, poderá ocorrer a falta de registro em outros documentos inerentes à contratação, conforme mencionado, os quais fazem parte das rotinas trabalhistas. Neste caso, as demais infrações relativas a irregularidades no registro de empregados sujeitarão o empregador à

multa de valor equivalente a R\$ 201,27, igualmente dobrado na sua reincidência, ou seja, um custo da falta de qualidade no valor de R\$ 402,54.

No **item 4.2. Exemplo 2 – Falta de Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**, o resultado do cálculo efetuado do custo da falha da empresa na falta de anotação na CTPS do empregado será de R\$ 402,53 por empregado nessa situação. Como exemplo, para o registro do empregado serão necessárias as seguintes anotações em página destinada ao Contrato de Trabalho na CTPS: nome do empregador; n.º do CPF (onde estará constando o número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica no Ministério da Fazenda – CNPJ / MF); endereço do empregador (logradouro – rua, avenida, praça, travessa etc. – número, município e estado); espécie do estabelecimento (indústria, comércio ou serviço); cargo; Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); data de admissão: data do efetivo início do trabalho; registro do número das folhas / ficha e remuneração especificada. Feitas essas anotações, restará a assinatura do empregador com duas testemunhas.

Devemos considerar que a anotação do contrato de trabalho na CTPS é uma das obrigações da empresa, sendo que há outras anotações também obrigatórias, como alteração salarial (por aumento ou dissídio coletivo); férias; alterações nas cláusulas contratuais, como função, mudança do local de trabalho etc. Portanto, além das anotações realizadas por ocasião da admissão, o empregador deverá efetuar aquelas que se fizerem necessárias durante a vigência do contrato de trabalho. A obrigatoriedade da anotação inicial estende-se às modificações que venham a ocorrer nas informações essenciais ao Contrato de Trabalho.

A CTPS deve ser atualizada com frequência, devendo, para tanto, o empregador solicitá-la ao empregado sempre que ocorrerem alterações. As anotações e as atualizações poderão ser feitas por meio de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal ou por meio de Fichas de Anotações e Atualizações da CTPS.

No **item 4.3. Exemplo 3 – Não comparecimento em audiência para anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**, o resultado do cálculo efetuado do custo da falha da empresa do não comparecimento em audiência para anotação na CTPS será de R\$ 402,53 por empregado nessa situação. Partindo do exemplo anterior, **item 3.3. – Falta de Anotação da CTPS**, ocorrendo o auto de infração e sendo a empresa intimada a comparecer em audiência para anotação na CTPS e não fazê-lo, ou utilizar para o não comparecimento alegações que tenham sido julgadas improcedentes, acarretará a infração prevista no artigo 54 e as penalidades previstas no artigo 54. Conforme reza esse artigo, a empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para a recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa.

No **Caso 1, item 4.4 – Extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social** por culpa da empresa, sujeitará esta a autuação e a pagamento de multa aplicada pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego. Neste caso o valor do custo da falta de qualidade será de R\$ 201,27 por empregado nessa situação conforme tabela desenvolvida neste trabalho.

Nesse caso, além da multa de R\$ 201,27 por empregado nessa situação, aplicada pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, há também acórdãos: AIRR 18697/2005-011-09-40.7 (2ª. Turma do TST, confirmando condenação imposta pelo TRT-PR) e RO 00340-2008-144-03-00-2 (7ª. Turma do TRT-MG) condenando as empresas a indenizarem os reclamantes por danos morais.

No **caso 2, item 4.5. – Retenção da CTPS**, a retenção do documento pelo empresário constitui ato ilícito; o documento é indispensável ao trabalhador, inclusive para obter nova colocação no mercado de trabalho. A responsabilidade da reclamada é objetiva, tanto que o artigo 53 da CLT estipula a aplicação de multa pelo Ministério do Trabalho.

O resultado do cálculo efetuado do custo da falha da empresa na retenção da CTPS será de R\$ 201,27 por empregado nessa situação. Partindo do exemplo anterior, **caso 1 – item 3.5. – Extravio ou Inutilização da CTPS**, conseqüentemente também ocorrerá a retenção da mesma por um prazo maior do que 48 (quarenta e oito) horas, acarretando a infração.

Neste caso, também há jurisprudência a favor do reclamante, conforme Acórdão número 20090533709 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) de 18 de Agosto de 2009, fundamentando indenização correspondente a um dia de salário do trabalhador, por dia de atraso, até a data da efetiva entrega da CTPS. Há também acórdãos em favor do reclamante para pagamento de dano moral pela retenção da sua CTPS, formando assim jurisprudência a respeito.

RETENÇÃO DE CTPS. IMPOSSIBILIDADE. ARTIGO 53 DA CLT. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento obrigatório para toda pessoa que venha a prestar algum tipo de serviço a outrem. Em virtude da importância que exerce na vida profissional do trabalhador, este documento não tem apenas a simples finalidade de registrar o contrato de trabalho ajustado, sendo, um documento pessoal de identificação e qualificação civil e de registro da sua vida profissional, que dele se utiliza para fazer valer o seu título de trabalhador empenhado e comprometido com a sua profissão e com a dedicação dos seus serviços em proveito de cada um dos seus empregadores, quando, efetivamente, for o caso. Nesse contexto, o empregador que retém a CTPS do empregado, registre-se, documento pessoal, por prazo superior àquele previsto no artigo 53 da CLT, condicionando a sua entrega à ordem judicial ou mediante a desistência de direitos trabalhistas pelo empregado, indubitavelmente causa ao trabalhador constrangimento, atingindo-o tanto a esfera afetiva, moral como financeira, e, por conseguinte, a sua dignidade, direito fundamental assegurado pela Carta Magna.

Ac.2ªT. TRT-RO: 00685-2005-801-10-00-4 – Publ. DJ-3 de 28.04.2006

Relator: Juiz Brasilino Santos Ramos

Portanto, além da multa trabalhista calculada nesse caso, a empresa também estará abrindo a possibilidade ao reclamante de ingressar com um processo trabalhista cobrando direitos fundamentais pela jurisdição, levando assim a um passivo trabalhista maior.

No **caso 3, item 4.6. – Adicional Noturno pago aos Professores de uma Instituição de Ensino**, o resultado demonstrado pela falta de treinamento no conhecimento da rotina trabalhista: cálculo do adicional noturno foi de R\$ 11.339,65 no período apurado entre o segundo semestre de 2008 e o primeiro semestre de 2009, fora o seu reflexo nas demais verbas salariais e indenizatórias.

Neste caso, após mapeamento do processo da apuração das verbas pagas aos professores, constatou-se, na **(5º.)** etapa: **[Ao término do cálculo é efetuado a conferência da folha de pagamentos e posteriormente um relatório é gerado e impresso]**, a ocorrência da falha (erro). Erro este ocorrido devido à falta de conhecimento e consequentemente de treinamento do responsável, o cálculo do adicional noturno continua sendo apurado erradamente, pois para o responsável o valor estaria lançado corretamente, ocasionando assim um custo de qualidade. Os custos de qualidade estão relacionados às atividades de correção das falhas constatadas pelos clientes do serviço, nesse caso, os professores

Ficou evidenciada a importância do cálculo efetuado por período neste estudo (segundo semestre de 2008 e primeiro semestre de 2009), em relação ao cálculo individualizado efetuado, pois em muitos casos o valor de R\$ 12,53 por professor e por mês pode não preocupar a empresa pela sua pouca expressão monetária; em contrapartida, a visão do valor total dos dois períodos, de R\$ 11.339,65, certamente levará a empresa a uma tomada de decisões para a sua correção.

CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste item são apresentadas a conclusão, as considerações finais e as eventuais limitações que decorram deste trabalho, bem como as recomendações para futuros estudos.

Este trabalho busca demonstrar que o Custo da Qualidade é importante para o gerenciamento da qualidade dos Recursos Humanos de uma empresa. Para o trabalho de cálculo das falhas ocorridas nas rotinas trabalhistas foi utilizado como parâmetro de mensuração a Portaria nº 290, de 11/04/1997 – Tabela das Multas Administrativas de Valor Fixo (em UFIR).

O cálculo dos custos da qualidade dos serviços prestados por tipo de infração possibilitou a análise e o conhecimento do custo financeiro por funcionário e por rotina trabalhista específica não cumprida.

É importante destacar que o cálculo demonstrado é por funcionário e por infração cometida, portanto se houver mais funcionários na mesma situação, a empresa deverá considerá-los no cálculo final.

Os três exemplos e os três casos desenvolvidos demonstram a aplicabilidade do sistema de cálculo proposto. Os valores obtidos relativamente aos custos da qualidade demonstram a importância da sua mensuração para a tomada de decisões nas empresas.

Nesse sentido, a aplicação do sistema de cálculo atingiu os objetivos esperados, mensurando financeiramente os custos da qualidade relacionados às rotinas trabalhistas não cumpridas.

É importante ressaltar que o departamento de contabilidade deve mensurar e acompanhar todo o processo, sendo que, através dos resultados obtidos, conseguirá o apoio e o comprometimento da alta administração.

O controle dos custos da qualidade deve ser utilizado como ferramenta gerencial do gestor de recursos humanos para prover informações que auxiliarão no planejamento e controle da qualidade. Pois será possível, através desta ferramenta, controlar e prever falhas no processo.

Nenhuma ferramenta ou método tem tanta eficiência ou eficácia para uma empresa quanto o Custo da Qualidade, pois ela demonstra o retorno monetário de fazer certo da

primeira vez e o custo de fazer errado. Esta ferramenta mede aquilo com que a alta direção da empresa tem afinidade, o dinheiro.

À medida que os gestores conscientizarem-se dos custos da qualidade que ocorrem em suas empresas, poderão melhorar seu processo de tomada de decisões, auferindo os benefícios que decorrem de um adequado conhecimento das relações entre custos, qualidade e custos da qualidade. Benefícios esses, principalmente, em relação à redução dos seus passivos trabalhistas.

A presente dissertação demonstra que, mediante a mensuração financeira das falhas ocorridas na rotina trabalhista, ou seja, do custo resultante da falta de treinamento e de conhecimento das rotinas trabalhistas, obtêm-se inúmeras informações importantes para a tomada de decisões na empresa.

Os resultados mensurados financeiramente podem ser utilizados como fator motivador da administração da empresa para priorizar e incentivar o investimento em treinamento a respeito das falhas encontradas, sendo o investimento direcionado à redução desses custos, pois a linguagem que sensibiliza a direção de uma empresa é a do valor monetário. Portanto, através da mensuração monetária dos custos da qualidade, a empresa toma consciência dos valores economizados pela redução das falhas e terá assim dados disponíveis para um planejamento e, em médio prazo, tornar-se mais competitiva.

Limitações

O maior obstáculo para a implantação desta ferramenta de mensuração dos custos da qualidade poderá ser: a preocupação quanto à necessidade de uma estrutura contábil complexa. Assim, cabe ao gestor dos Recursos Humanos ser o facilitador de sua implantação e a pessoa-chave na conscientização da alta administração da sua importância. Nesse caso devemos lembrar que a mensuração financeira do custo da má qualidade na administração das rotinas trabalhistas é um fator motivador para a sua melhoria.

Outro ponto de limitação à aplicabilidade do estudo é que, apesar de ser uma ferramenta de simples gestão, há de ter-se um mínimo de estrutura, principalmente em relação aos recursos humanos, pois o treinamento e o conhecimento das rotinas trabalhistas são essenciais para a implantação da ferramenta e o acompanhamento dos resultados, o que, provavelmente, irá dificultar a implantação em empresas com um pequeno número de funcionários.

Recomendações para futuros estudos

Como recomendação para futuras pesquisas, sugere-se o desenvolvimento do estudo efetuado, incluindo outras tabelas de multas administrativas relacionadas às rotinas trabalhistas, tornando o trabalho mais abrangente;

Recomenda-se desenvolver um formulário para o mapeamento das rotinas trabalhistas, utilizando-se como parâmetro a Tabela das Multas Administrativas de valor Fixo (em UFIR) desenvolvida neste trabalho.

Finalmente, como sugestão de novos trabalhos, recomenda-se um estudo exploratório incluindo entrevistas com a alta administração das empresas, com o objetivo de levantar a perspectiva dos mesmos na utilização dos custos da qualidade como ferramenta de mensuração dos recursos humanos.

REFERÊNCIAS

ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. Pesquisa: **O Retrato do Treinamento no Brasil 2008/2009**, p. 8.

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR ISO 9000/2000 - Sistema de Gestão da Qualidade: Fundamentos e Vocabulário**. Rio de Janeiro, ABNT, 2004.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1999.

BARÇANTE, Luiz Cesar. **Qualidade Total: uma visão brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

BIAZZO, S., **Approaches to business process analysis: a review**. Business Process Management Journal, Vol.6 N°2, 2000.

BOND, Emerson et al. **Medição de Desempenho Apoiada por Data Warehouse**. <http://tigre.prod.eesc.sc.usp.br/producao/qualidade/publicacoes/Enegep> 2001 artigo MD. PDF. XXI ENEGEP, 17 a 19 de Outubro de 2001, salvador, BA.

BORNIA, A. C. **Análise gerencial de custos**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

CARPINETTI, Luiz. C. R. **Proposta de um Modelo Conceitual para o Desdobramento de Melhorias Estratégicas**. Revista Gestão e Produção. São Paulo, vol 7, n o 1, p.29-42, set-out / 2000.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, acessado em 29 de Julho de 2009, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm.

CROSBY, Philip B. **Qualidade é investimento**. Rio de Janeiro: José Olympio, 7ª.Ed. 1999.

DAVIS, M.; **AQUILANO**, N.J; **CHASE**, R.B; **Fundamentos da Administração da Produção**. 3ª. Ed. Editora Artmed. 2001, 598 p.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle da Qualidade Total**. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **How to manage for quality in today's economy**. Quality Progress May, 2001 p.26-27.

GARVIN, David A. **Gerenciando a qualidade: a visão estratégica e competitiva**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

GONÇALVES, J. E. L. Processo, que processo. RAE – Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 40, n.4, p. 8-19, Out / Dez. 2000a.

_____. **As Empresas são Grandes Coleções de Processos.** RAE - Revista de Administração de Empresas, jan / mar / 2000b, v.40, n. 1, p. 6-19, São Paulo.

HARRINGTON, H. J. Aperfeiçoando processos empresariais. Tradução de Luiz Liske. São Paulo: Makron Books, 1993, 343 p.

HORNGREN, Charles et. al, Contabilidade de Custos. Rio de Janeiro: LTC, p. 717, 2000.

HUNT, V. D. - Process Mapping: How to Reengineer your Business Process. John Wiley & Sons, New York, 1996.

JURAN, Joseph M. Juran Planejando para a Qualidade. São Paulo: Pioneira, 3ª. Ed. 1995.

JURAN, J. M. e GRZYNA, Frank M. Controle da qualidade handbook: conceitos, políticas e filosofia da qualidade. Volume I. 4ª Edição. São Paulo: Makron Books do Brasil / McGraw Hill, 1991.

KEEN, Peter G.W. The process edge: creating value where it counts. Boston: Harvard Business School Press, cop. 1997. 208p.

Lei nº 4.090, de 13 de Julho de 1962, acessado em 03 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L4090.htm>.

Lei nº 4.375 de 17 de Agosto de 1964, acessado em 29 de Julho de 2009, <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L4375.htm>.

Lei nº 4.923, de 23 de Dezembro de 1965, acessado em 05 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L4923.htm>.

Lei nº 5.811, de 11 de Outubro de 1972, acessado em 05 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/1970-1979/L5811.htm>.

Lei nº 6.019, de 03 de Janeiro de 1974, acessado em 05 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L6019.htm>.

Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984, acessado em 05 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L7183.htm>.

Lei nº 7.418, de 16 de Dezembro de 1985, acessado em 05 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/ccivil 03/LEIS/L7418.htm>.

Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, acessado em 05 de Agosto de 2009, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7619.htm.

Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989, acessado em 28 de Julho de 2009, <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7855.htm>.

Lei nº 9.011, de 30 de março de 1995, acessado em 03 de Agosto de 2009, <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L9011.htm#art1>.

Lei nº 11.314, de 3 de julho de 2006, acessado em 03 de Agosto de 2009, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/Lei/L11314.htm.

LEONE, George S.G. **Custos: planejamento, implantação e controle**. São Paulo: Atlas, 2000.

LEONE, G. S. G.; LEONE, R. J. G. **Dicionário de Custos**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 9ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MATTOS, Jarbas Cezar. **Custos da Qualidade como Ferramenta de Gestão da Qualidade: diagnóstico nas empresas com certificação ISO 9000**. Anais do XVII Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção – ENEGEP, 1997.

MIRANDA, Luiz C.; SILVA, José D. G. Medição de desempenho. In: SCHMIDT, Paulo (Org.). **Controladoria: agregando valor para a empresa**. Porto Alegre: Bookman, 2002. 262 p. cap. 7, p.131-153.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade no Processo**. São Paulo, Atlas, 1995.

_____. **Qualidade total na prática: implantação e avaliação de sistemas de qualidade total**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Gestão da qualidade: teoria e prática**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Portaria No. 290 de 11 de abril de 1997 – DOU de 18 de abril de 1997, acessado em 18 de julho de 2009, <http://www.mte.gov.br/legislacao/Portarias/1997/default.asp>.

Portaria Nº 88, de 28 de abril de 2009 - D.O.U., 29/04/2009 - Seção 1, acessado em 28 de julho de 2009, http://www.mte.gov.br/legislacao/Portarias/2009/p_20090428_88.pdf.

ROBLES, Antonio Jr. Artigo: Apuração dos custos da Qualidade no ambiente “ABC”. 1995.

_____. **Custos da qualidade: aspectos econômicos da gestão da qualidade e da gestão ambiental.** São Paulo: Atlas. 2ª. Ed. 2003.

ROBLES JR. Antônio; **BONELLI.** Valério Vitor. **Gestão da Qualidade e do Meio Ambiente: Enfoque econômico, financeiro e patrimonial.** São Paulo: Atlas, 2006.

ROTONDARO, Roberto G. Apostila: Custos da Qualidade – Ferramentas para Análise e Decisão Estratégica. São Paulo: Fundação Carlos Alberto Vanzolini, 1996.

RUST, Roland T; ZAHORIK, Anthony J; KEININGHAM, Timothy L. Mensurando o Impacto Financeiro da sua Empresa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1994.

SAKURAI, Michiharu. Gerenciamento integrado de custos. Tradução: Adalberto Ferreira das Neves. Revisão Técnica: Eliseu Martins. São Paulo: Atlas, 1997.

SHANK, J. K.; GOVINDARAJAN, V. A Revolução dos Custos. São Paulo: Campus, 1997.

VERGANI, Marcos Mei. Contribuição para o estudo da avaliação econômico-financeira de programas de melhoria de qualidade. Dissertação de Mestrado São Paulo: USP, 1997.

Lista de Anexos

ANEXO 1

Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962; Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: **(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)**

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e **(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)**

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. **(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)**

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 13 de julho de 1962; 141º da Independência e 74º da República.

JOÃO GOULART

Francisco Brochado da Rocha

Hermes Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.7.1962

ANEXO 2

Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965; Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do Trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho.

~~Parágrafo único. As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira Profissional ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da Lei, os dados indispensáveis a sua identificação pessoal.~~

§ 1º As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazerem a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal. **(Renumerado do parágrafo único pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.8.2001)**

§ 2º O cumprimento do prazo fixado no § 1º será exigido a partir de 1º de janeiro de 2001. **(incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.8.2001)**

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitariamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas, proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º - Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembleia geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.

§ 2º - Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo.

§ 3º - A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão.

§ 1º - O empregador notificará diretamente o empregado para reassumir o cargo, ou, por intermédio da sua entidade sindical, se desconhecida sua localização, correndo o prazo de 8 (oito) dias a partir da data do recebimento da notificação pelo empregado ou pelo órgão de classe, conforme o caso.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de natureza técnica.

Art. 4º - É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazos nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 5º - Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, de acordo com o disposto nos artigos seguintes e na forma que for estabelecida em regulamento, um plano de assistência aos trabalhadores que, após 120 (cento e vinte) dias consecutivos de serviço na mesma empresa, se encontrarem desempregados ou venham a se desempregar, por dispensa sem justa causa ou por fechamento total ou parcial da empresa.

§ 1º - A assistência a que se refere este artigo será prestada pelas Delegacias Regionais do Trabalho e consistirá num auxílio em dinheiro, não excedente de 80% (oitenta por cento) do salário-mínimo local devido, até o prazo máximo de 6 (seis) meses, a partir do mês seguinte àquele a que corresponder o número de meses computados no cálculo da indenização paga na forma da legislação trabalhista, observadas as bases que forem estabelecidas no regulamento, dentro das possibilidades do Fundo de que trata o art. 6º.

§ 2º - Será motivo de cancelamento do pagamento do auxílio a recusa, por parte do desempregado, de outro emprego apropriado ou de readmissão, na hipótese prevista no art. 3º na empresa de que tiver sido dispensado.

§ 3º - O auxílio a que se refere o § 1º não é acumulável com o salário nem com quaisquer dos benefícios concedidos pela Previdência Social, não sendo, outrossim, devido quando o trabalhador tiver renda própria de qualquer natureza que lhe assegure a subsistência.

§ 4º - É condição essencial à percepção do auxílio a que se refere o § 1º o registro do desempregado no órgão competente, conforme estabelecer o regulamento desta Lei.

§ 5º - Nos casos de emergência ou de grave situação social, poderá o Fundo de Assistência ao Desempregado, a que se refere o art. 6º e mediante expressa autorização do Ministro do Trabalho e Previdência Social, prestar ajuda financeira a trabalhadores desempregados, na hipótese da impossibilidade do seu reemprego imediato.

Art. 6º - Para atender ao custeio do plano a que se refere o art. 5, fica o Poder Executivo autorizado a constituir um Fundo de Assistência ao Desempregado, pelo qual exclusivamente correrão as respectivas despesas.

Parágrafo único. A integralização do Fundo de que trata este artigo se fará conforme dispuser o regulamento de que trata o art. 5º:

- a) pela contribuição das empresas correspondente a 1% (um por cento) sobre a base prevista no § 3º do art. 2º da Lei nº 4.357, de 16 de julho de 1964, ficando reduzida para 2% (dois por cento) a percentagem ali estabelecida para o Fundo de Indenizações Trabalhistas;
- b) por 2/3 (dois terços) da conta "Emprego e Salário" a que alude o art. 18 da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

Art. 7º - O atual Departamento Nacional de Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, criado pelo art. 2º da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro de 1964 fica

desdobrado em Departamento Nacional de Mão-de-Obra (DNMO) e Departamento Nacional de Salário (DNS).

§ 1º - Caberão ao DNMO as atribuições referidas nos itens V e X do art. 4º e no art. 20 da lei mencionada neste artigo; ao DNS as referidas nos itens I a IV e a ambos a referida no item XI do art. 4º da mesma lei.

§ 2º - Caberão ainda ao DNMO as atribuições transferidas ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo o disposto nos artigos 115, item V e 116, da Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964 (Estatuto da Terra), na forma que se dispuser em regulamento.

§ 3º - Aplica-se ao DNMO o disposto no parágrafo único do art. 3º da Lei nº 4.589, ficando criado um cargo de Diretor-Geral em comissão, símbolo 2-C, processando-se o respectivo custeio pela forma prevista no art. 26 da mesma lei.

§ 4º - Passa a denominar-se de Conselho Consultivo de Mão-de-Obra (CCMO) o Conselho referido no art. 5º da Lei nº 4.589, o qual funcionará junto ao DNMO, sob a presidência do respectivo Diretor-Geral, para os assuntos relativos a emprego.

§ 5º - A atribuição mencionada no art. 6º da Lei nº 4.589 passa a ser exercida pelo Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS), criado pelo **art. 8º da Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965**, o qual, quando reunido para exercê-la, terá a composição acrescida com os representantes das categorias econômicas e profissionais, que integram a CCMO, de que trata o § 4º deste artigo.

§ 6º - Enquanto as Delegacias Regionais do Trabalho não estiverem convenientemente aparelhadas, a atribuição mencionada no item I, letras "e" e "f" do art. 14 da Lei nº 4.589, continuará a cargo do IBGE, com o qual se articularão os órgãos respectivos do Ministério.

§ 7º - As Delegacias Regionais do Trabalho no Estado da Guanabara e no Estado de São Paulo passarão a categoria especial, alterados os atuais cargos de Delegado Regional, símbolos 4-C e 3-C, respectivamente, para símbolo 2-C, do mesmo modo que o cargo de Diretor, símbolo 5-C, do Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, para símbolo 3-C.

Art. 8º - O Ministério do Trabalho e Previdência Social, através do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, organizará agências de colocação de mão-de-obra, sobretudo nas regiões mais atingidas pelo desemprego, com a colaboração, para isto, do INDA, do IBRA, das entidades sindicais de empregados e empregadores e suas delegacias, do SESI, SESC, SENAI, SENAC e LBA.

Art. 9º - Ressalvada a decisão que vier a ser tomada consoante o disposto no art. 16 da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro de 1964, a conta especial "Emprego e Salário" de que trata o seu art. 18, inclusive os saldos transferidos de um para outro exercício, continuará a ser utilizada, nos exercícios de 1966 e seguintes, pela forma nele prevista, revogado seu parágrafo único, com exclusão, porém, das despesas com vencimentos e vantagens fixas do pessoal, já incluídas, de acordo com o art. 19 da mesma lei, na lei orçamentária do exercício de 1966 e observado o disposto nos parágrafos deste artigo.

§ 1º - da conta de que trata este artigo, destinar-se-ão:

a) 2/3 (dois terços) ao custeio do "Fundo de Assistência ao Desemprego", de acordo com o disposto no art. 6º da presente lei;

b) 1/3 (um terço), para completar a instalação e para funcionamento dos órgãos criados, transformados ou atingidos pela mencionada Lei nº 4.589, com as alterações referidas no art. 7º desta Lei, e, em especial, para o reaparelhamento das Delegacias Regionais do Trabalho com o respectivo Serviço de Coordenação dos Órgãos Regionais, e das Delegacias de Trabalho Marítimo, assim como para complementar a confecção e distribuição de Carteiras Profissionais, de modo que se lhes assegure a plena eficiência dos serviços notadamente os da Inspeção do Trabalho, com a mais ampla descentralização local dos mesmos.

§ 2º - A partir de 1º de janeiro de 1966, as atribuições referidas no art. 17 da Lei nº 4.589, passarão a ser exercidas pelo Departamento de Administração do Ministério do Trabalho e Previdência Social, através de seus órgãos administrativos, cabendo ao respectivo Diretor-Geral a de que trata a letra "d" do mesmo artigo.

§ 3º - O Grupo de Trabalho de que trata o art. 17 da Lei nº 4.589, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, após o encerramento do exercício, apresentará sua prestação de contas para encaminhamento ao Tribunal de Contas, de acordo com o disposto no § 1º do art. 16 do regulamento aprovado pelo Decreto nº 55.784, de 19 de fevereiro de 1965, promovendo no mesmo prazo a transferência de seu acervo aos órgãos competentes do Ministério.

Art. 10 - A falta da comunicação a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Lei, no prazo ali estipulado, importará na aplicação automática de multa no valor de 1/3 (um terço) do salário-mínimo regional, por empregado, de competência da Delegacia Regional do Trabalho.

Parágrafo único. A multa prevista no artigo ficará reduzida para 1/9 (um nono) e 1/6 (um sexto) do salário-mínimo regional, por empregado, quando, antes de qualquer procedimento

fiscal por parte do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a comunicação for feita, respectivamente, dentro de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, após o término do prazo fixado.

Art. 11 - A empresa que mantiver empregado não registrado, nos termos do art. 41 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho, incorrerá na multa de valor igual a um salário-mínimo regional, por trabalhador não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Art. 12 - Dentro de 30 (trinta) dias da publicação desta Lei será constituída uma Comissão de Estudo do Seguro-Desemprego, com 3 (três) representantes dos trabalhadores, 3 (três) dos empregadores, indicados em conjunto pelas Confederações Nacionais respectivas, e 3 (três) do Poder Executivo cada qual com direito a um voto, sob a presidência do Diretor-Geral do DNMO, para elaborar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias improrrogáveis, anteprojeto de Lei de Seguro-Desemprego.

§ 1º - A Comissão, tão logo instalada, utilizando os Fundos a que se refere a letra "a" do § 1º do art. 9º, contratará uma Assessoria, composta de sociólogos, atuários, economistas, estatísticos e demais pessoal que se faça preciso, para fazer os estudos técnicos apropriados, que permitam delimitar as necessidades de seguro e possibilidades de seu financiamento.

§ 2 - O disposto nos artigos 5º, 6º, 9º e seu § 1º vigorará até que o Seguro-Desemprego seja estabelecido por lei federal.

§ 3 - Os Fundos referidos nas letras "a" e "b" do § 1º do art. 9º, que apresentem saldo, serão transferidos à entidade que ficar com os encargos decorrentes do Seguro-Desemprego, quando este for estabelecido por lei federal.

Art. 13 - O regulamento a que se refere o art. 5º será expedido pelo Poder Executivo, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Lei.

Art. 14 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 15 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 23 de dezembro de 1965; 144º da Independência e 77º da República.

H. CASTELLO BRANCO

Octavio Gouveia de Bulhões

Walter Peracchi Barcellos

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 29.12.1965

ANEXO 3

Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972; Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados: nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O regime de trabalho regulado nesta lei é aplicável aos empregados que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

Art. 2º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento.

§ 1º O regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no art. 1º, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais: a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar; b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.

§ 2º Para garantir a normalidade das operações ou para atender a imperativos de segurança industrial, poderá ser exigida, mediante o pagamento previsto no item II do art. 3º, a disponibilidade do empregado no local de trabalho ou nas suas proximidades, durante o intervalo destinado a repouso e alimentação.

Art. 3º Durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas, ser-lhe-ão assegurados os seguintes direitos:

I - Pagamento do adicional de trabalho noturno na forma do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II - Pagamento em dobro da hora de repouso e alimentação suprimida nos termos do § 2º do art. 2º;

III - Alimentação gratuita, no posto de trabalho, durante o turno em que estiver em serviço;

IV - Transporte gratuito para o local de trabalho;

V - Direito a um repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada 3 (três) turnos trabalhados.

Parágrafo único. Para os empregados que já venham percebendo habitualmente da empresa pagamento à conta de horas de repouso e alimentação ou de trabalho noturno, os respectivos valores serão compensados nos direitos a que se referem os itens I e II deste artigo.

Art. 4º Ao empregado que trabalhe no regime de revezamento em turno de 12 (doze) horas ficam assegurados, além dos já previstos nos itens I, II, III e IV do art. 3º, os seguintes direitos:

I - Alojamento coletivo gratuito e adequado ao seu descanso e higiene;

II - Repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada turno trabalhado.

Art. 5º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, o empregado com responsabilidade de supervisão das operações previstas no art. 1º, ou engajado em trabalhos de geologia de poço, ou, ainda, em trabalhos de apoio operacional às atividades enumeradas nas alíneas "a" e "b" do § 1º do art. 2º, poderá ser mantido no regime de sobreaviso.

§ 1º Entende-se por regime de sobreaviso aquele que o empregado permanece à disposição do empregador por um período de 24 (vinte e quatro) horas para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender as necessidades ocasionais de operação.

§ 2º Em cada jornada de sobreaviso, o trabalho efetivo não excederá de 12 (doze) horas.

Art. 6º Durante o período em que permanecer no regime de sobreaviso, serão assegurados ao empregado, além dos já previstos nos itens III e IV do art. 3º e I do art. 4º, os seguintes direitos:

I - Repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada período de 24 (vinte e quatro) horas em que permanecer de sobreaviso;

II - Remuneração adicional correspondente a, no mínimo, 20% (vinte por cento) do respectivo salário-básico, para compensar a eventualidade de trabalho noturno ou a variação de horário para repouso e alimentação.

Parágrafo único. Considera-se salário-básico a importância fixa mensal correspondente à retribuição do trabalho prestado pelo empregado na jornada normal de trabalho, antes do acréscimo de vantagens, incentivos ou benefícios, a qualquer título.

Art. 7º A concessão de repouso na forma dos itens V do art. 3º, II do art. 4º e I do art. 6º quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 8º O empregado não poderá permanecer em serviço, no regime de revezamento previsto para as situações especiais de que tratam as alíneas "a" e "b" do § 1º do art. 2º, nem no regime estabelecido no art. 5º, por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos.

Art. 9º Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o presente artigo corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas nesta lei, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.

Art. 10. A variação de horários, em escalas de revezamento diurno, noturno ou misto, será estabelecida pelo empregador com obediência aos preceitos desta lei.

Parágrafo único. Não constituirá alteração ilícita a exclusão do empregado do regime de revezamento, cabendo-lhe exclusivamente, nesta hipótese o pagamento previsto no art. 9º.

Art. 11. Os atuais regimes de trabalho, nas atividades previstas no art. 1º, bem como as vantagens a eles inerentes serão ajustadas às condições estabelecidas nesta lei, de forma que não ocorra redução de remuneração.

Parágrafo único. A aplicação do disposto neste artigo ao empregado que cumpra jornada inferior a 8 (oito) horas dependerá de acordo individual ou coletivo, assegurados, em tal caso, exclusivamente, os direitos constantes desta lei.

Art. 12. As disposições desta lei se aplicam a situações análogas, definidas em regulamento.

Art. 13. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 11 de outubro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

Júlio Barata

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.10.1972

ANEXO 4

Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art. 6º - O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

- a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;
- c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;
- d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;
- e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;

f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o

contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20 - Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

ANEXO 5

Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984; Regula o exercício da Profissão de Aeronauta, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA:

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

CAPÍTULO I - Das Disposições Preliminares

SEÇÃO I - Do Aeronauta e da sua Classificação

Art. 1º - O exercício da profissão de aeronauta é regulado pela presente Lei.

Art. 2º - Aeronauta é o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho.

Parágrafo único. Considera-se também aeronauta, para os efeitos desta Lei, quem exerce atividade a bordo de aeronave estrangeira, em virtude de contrato de trabalho regido pelas leis brasileiras.

Art. 3º - Ressalvados os casos previstos no Código Brasileiro do Ar, a profissão de aeronauta é privativa de brasileiros.

Parágrafo único. As empresas brasileiras que operam em linhas Internacionais poderão utilizar comissários estrangeiros, desde que o número destes não exceda a 1/3 (um terço) dos comissários existentes a bordo da aeronave.

Art. 4º - O aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante.

Art. 5º - O aeronauta de empresa de transporte aéreo regular que se deslocar, a serviço desta, sem exercer função a bordo de aeronave tem a designação de tripulante extra.

Parágrafo único. O aeronauta de empresa de transporte aéreo não regular ou serviço especializado tem a designação de tripulante extra somente quando se deslocar em aeronave da empresa, a serviço desta.

Art. 6º - São tripulantes:

- a) Comandante: piloto responsável pela operação e segurança da aeronave - exerce a autoridade que a legislação aeronáutica lhe atribui;
- b) Co-Piloto: piloto que auxilia o Comandante na operação da aeronave;

- c) Mecânico de Vôo: auxiliar do Comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave;
- d) Navegador: auxiliar do Comandante, encarregado da navegação da aeronave quando a rota e o equipamento o exigirem, a critério do Órgão competente do Ministério da Aeronáutica;
- e) Radioperador de Vôo: auxiliar do Comandante, encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica;
- e
- f) Comissário: é o auxiliar do Comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo Comandante.

§ 1º - A guarda dos valores fica condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.

§ 2º - A guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada ao comissário quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

Art. 7º - Consideram-se também tripulantes, para os efeitos desta Lei, os operadores de equipamentos especiais instalados em aeronaves homologadas para serviços aéreos especializados, devidamente autorizados pelo Ministério da Aeronáutica.

SEÇÃO II - Das Tripulações

Art. 8º - Tripulação é o conjunto de tripulantes que exercem função a bordo de aeronave.

Art. 9º - Uma tripulação poderá ser: mínima, simples, composta e de revezamento.

Art. 10 - Tripulação mínima é a determinada na forma da certificação de tipo de aeronave e a constante do seu manual de operação, homologada pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica, sendo permitida sua utilização em vôos: locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

Art. 11 - Tripulação simples é a constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do vôo.

Art. 12 - Tripulação composta é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um mecânico de vôo, quando o equipamento assim o exigir, e o mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) do número de comissários.

Parágrafo único. Aos tripulantes acrescidos à tripulação simples serão asseguradas, pelo empregador, poltronas reclináveis.

Art. 13 - Tripulação de revezamento é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um co-piloto, um mecânico de vôo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% (cinquenta por cento) do número de comissários.

Parágrafo único. Aos pilotos e mecânicos de vôo acrescidos à tripulação simples serão asseguradas, pelo empregador, acomodações para o descanso horizontal e, para os comissários, número de assentos reclináveis igual à metade do seu número com aproximação para o inteiro superior.

Art. 14 - O órgão competente do Ministério da Aeronáutica, considerando o interesse da segurança de vôo, as características da rota e do vôo, e a programação a ser cumprida, poderá determinar a composição da tripulação ou as modificações que se tornarem necessárias.

Art. 15 - As tripulações compostas ou de revezamento só poderão ser empregadas em vôos internacionais e nas seguintes hipóteses:

- a) mediante programação;
- b) para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas ou por trabalhos de manutenção; e
- c) em situações excepcionais, mediante autorização do Ministério da Aeronáutica.

Parágrafo único. Uma tripulação composta poderá ser utilizada em vôos domésticos para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalhos de manutenção.

Art. 16 - Um tipo de tripulação só poderá ser transformado na origem do vôo e até o limite de 3 (três) horas, contadas a partir da apresentação da tripulação previamente escalada.

Parágrafo único. A contagem de tempo para limite da jornada será a partir da hora da apresentação da tripulação original ou do tripulante de reforço, considerando o que ocorrer primeiro.

CAPÍTULO II - Do Regime de Trabalho

SEÇÃO I - Da Escala de Serviço

Art. 17 - A determinação para a prestação de serviço dos aeronautas, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita:

- a) por intermédio de escala especial ou de convocação, para realização de cursos, exames relacionados com o adestramento e verificação de proficiência técnica;
- b) por intermédio de escala, no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 2 (dois) dias para a primeira semana de cada mês e 7 (sete) dias para as semanas subsequentes, para os vôos de horário, serviços de reserva, sobreaviso e folga; e
- c) mediante convocação, por necessidade de serviço.

Art. 18 - A escala deverá observar, como princípio, a utilização do aeronauta em regime de rodízio e em turnos compatíveis com a higiene e segurança do trabalho.

Art. 19 - É de responsabilidade do aeronauta manter em dia seus certificados de habilitação técnica e de capacidade física estabelecidos na legislação em vigor, cabendo-lhe informar ao serviço de escala, com antecedência de 30 (trinta) dias, as respectivas datas de vencimento, a fim de que lhe seja possibilitada a execução dos respectivos exames.

SEÇÃO II - Da Jornada de Trabalho

Art. 20 - Jornada é a duração do trabalho do aeronauta, contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que o mesmo é encerrado.

§ 1º - A jornada na base domiciliar será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local de trabalho.

§ 2º - Fora da base domiciliar, a jornada será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local estabelecido pelo empregador.

§ 3º - Nas hipóteses previstas nos parágrafos anteriores, a apresentação no aeroporto não deverá ser inferior a 30 (trinta) minutos da hora prevista para o início do vôo.

§ 4º - A jornada será considerada encerrada 30 (trinta) minutos após a parada final dos motores.

Art. 21 - A duração da jornada de trabalho do aeronauta será de:

- a) 11 (onze) horas, se integrante de uma tripulação mínima ou simples;

b) 14 (quatorze) horas, se integrante de uma tripulação composta; e

c) 20 (vinte) horas, se integrante de uma tripulação de revezamento.

§ 1º - Nos vôos de empresa de táxi-aéreo, de serviços especializados, de transporte aéreo regional ou em vôos internacionais regionais de empresas de transporte aéreo regular realizados por tripulação simples, se houver interrupção programada da viagem por mais 4 (quatro) horas consecutivas, e for proporcionado pelo empregador, acomodações adequadas para repouso dos tripulantes, a jornada terá a duração acrescida da metade do tempo de interrupção, mantendo-se inalterados os limites prescritos na alínea "a", do art. 29, desta Lei.

§ 2º - Nas operações com helicópteros a jornada poderá ter a duração acrescida de até 1 (uma) hora para atender exclusivamente a trabalhos de manutenção.

Art. 22 - Os limites da jornada de trabalho poderão ser ampliados de 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do Comandante da aeronave e nos seguintes casos:

a) inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e dos passageiros;

b) espera demasiadamente longa, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalho de manutenção; e

c) por imperiosa necessidade.

§ 1º - Qualquer ampliação dos limites das horas de trabalho deverá ser comunicada pelo Comandante ao empregador, 24 (vinte e quatro) horas após a viagem, o qual, no prazo de 15 (quinze) dias, a submeterá à apreciação do Ministério da Aeronáutica.

§ 2º - Para as tripulações simples, o trabalho noturno não excederá de 10 (dez) horas.

§ 3º - Para as tripulações simples nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, a hora de trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Art. 23 - A duração do trabalho do aeronauta, computado os tempos de vôo, de serviço em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 (um terço) do sobreaviso, assim como o tempo do deslocamento, como tripulante extra, para assumir vôo ou retornar à base após o vôo e os tempos de adestramento em simulador, não excederá a 60 (sessenta) horas semanais e 176 (cento e setenta e seis) horas mensais.

§ 1º - O limite semanal estabelecido neste artigo não se aplica ao aeronauta que estiver sob o regime estabelecido no art. 24 desta Lei.

§ 2º - O tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso ou da apresentação, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta ou fora dela, não será computado como de trabalho para fins desta Lei.

Art. 24 - Para o aeronauta pertencente à empresa de táxi-aéreo ou serviços especializados, o período máximo de trabalho consecutivo será de 21 (vinte e um) dias, contados do dia de saída do aeronauta de sua base contratual até o dia do regresso à mesma, observado o disposto do art. 34 desta Lei.

Parágrafo único. O período consecutivo de trabalho, no local de operação, não poderá exceder a 17 (dezesete) dias.

SEÇÃO III - Do sobre Aviso e Reserva

Art. 25 – Sobre-aviso é o período de tempo não excedente a 12 (doze) horas, em que o aeronauta permanece em local de sua escolha, à disposição do empregador, devendo apresentar-se no aeroporto ou outro local determinado, até 90 (noventa) minutos após receber comunicação para o início de nova tarefa.

§ 1º - O número de sobreavisos que o aeronauta poderá concorrer não deverá exceder a 2 (dois) semanais ou 8 (oito) mensais.

§ 2º - O número de sobreavisos estabelecidos no parágrafo anterior não se aplica aos aeronautas de empresas de táxi-aéreo ou serviço especializado.

Art. 26 - Reserva é o período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição.

§ 1º - O período de reserva para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular não excederá de 6 (seis) horas.

§ 2º - O período de reserva para aeronautas de empresas de táxi aéreo ou de serviços especializados não excederá de 10 (dez) horas.

§ 3º - Prevista a reserva, por prazo superior a 3 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao aeronauta acomodações adequadas para o seu descanso.

SEÇÃO IV - Das Viagens

Art. 27 - Viagem é o trabalho realizado pelo tripulante, contado desde a saída de sua base até o regresso à mesma.

§ 1º - Uma viagem pode compreender uma ou mais jornadas.

§ 2º - É facultado ao empregador fazer com que o tripulante cumpra uma combinação de vôos, passando por sua base, sem ser dispensado do serviço, desde que obedeça à programação prévia, observadas as limitações estabelecidas nesta Lei.

§ 3º - Pode o empregador exigir do tripulante uma complementação de vôo para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis, sem trazer prejuízo da sua programação subsequente, respeitadas as demais disposições desta Lei.

SEÇÃO V - Dos Limites de Vôo e de Pouso

Art. 28 - Denomina-se "hora de vôo", ou "tempo de vôo" o período compreendido entre o início do deslocamento, quando se tratar de aeronave de asa fixa, ou entre a "partida" dos motores, quando se tratar de aeronave de asa rotativa, em ambos os casos para fins de decolagem até o momento em que respectivamente, se imobiliza ou se efetua o "corte" dos motores, ao término do vôo (calço-a-calço).

Art. 29 - Os limites de vôo e pousos permitidos para uma jornada serão os seguintes:

- a) 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos de vôo e 5 (cinco) pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;
- b) 12 (doze) horas de vôo e 6 (seis) pousos, na hipótese de integrante de tripulação composta;
- c) 15 (quinze) horas de vôo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e
- d) 8 (oito) horas sem limite de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

§ 1º - O número de pousos na hipótese da alínea "a" deste artigo, poderá ser estendido a 6 (seis), a critério do empregador; neste caso o repouso que precede a jornada deverá ser aumentado de 1 (uma) hora.

§ 2º - Em caso de desvio para alternativa, é permitido o acréscimo de mais 1 (um) pouso aos limites estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" deste artigo.

§ 3º - As empresas de transporte aéreo regional que operam com aeronaves convencionais e turboélice poderão acrescentar mais 4 (quatro) pousos, aos limites estabelecidos neste artigo.

§ 4º - Os limites de pousos estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" deste artigo, não serão aplicados às empresas de táxi-aéreo e de serviços especializados.

§ 5º - O Ministério da Aeronáutica, tendo em vista as peculiaridades dos diferentes tipos de operação, poderá reduzir os limites estabelecidos na alínea "d" deste artigo.

Art. 30 - Os limites de tempo de vôo do tripulante não poderão exceder em cada mês, trimestre ou ano, respectivamente:

a) em aviões convencionais: 100 - 270 - 1.000 horas;

b) em aviões turboélices: 100 - 255 - 935 horas;

c) em aviões a jato: 85 - 230 - 850 horas, e;

d) em helicópteros: 90 - 260 - 960 horas.

§ 1º - Quando o aeronauta tripular diferentes tipos de aeronave será observado o menor limite.

§ 2º - Os limites de tempo de vôo para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular, em espaço inferior a 30 (trinta) dias serão proporcionais ao limite mensal mais 10 (dez) horas.

Art. 31 - As horas realizadas como tripulante extra, serão computadas para os limites de jornada, semanais e mensais de trabalho, não sendo as mesmas consideradas para os limites de horas de vôo previstos no art. 30 desta Lei.

SEÇÃO VI - Dos Períodos de Repouso

Art. 32 - Repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço.

Art. 33 - São assegurados ao tripulante, fora de sua base domiciliar, acomodações para seu repouso, transporte ou ressarcimento deste, entre o aeroporto e o local de repouso e vice-versa.

§ 1º - O previsto neste artigo não será aplicado ao aeronauta de empresas de táxi-aéreo ou de serviços especializados quando o custeio do transporte e hospedagem, ou somente esta, for por elas ressarcido.

§ 2º - Quando não houver disponibilidade de transporte ao término da jornada, o período de repouso será computado a partir da colocação do mesmo à disposição da tripulação.

Art. 34 - O repouso terá a duração diretamente relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

- a) 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;
- b) 16 (dezesesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas, e;
- c) 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

Art. 35 - Quando ocorrer o cruzamento de 3 (três) ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá, na sua base domiciliar, o repouso acrescido de 2 (duas) horas por fuso cruzado.

Art. 36 - Ocorrendo o regresso de viagem de uma tripulação simples entre 23:00 (vinte e três) e 6:00 (seis) horas, tendo havido pelo menos 3 (três) horas de jornada, o tripulante não poderá ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente.

SEÇÃO VII - Da Folga Periódica

Art. 37 - Folga é o período de tempo não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o aeronauta, em sua base contratual, sem prejuízo de remuneração, está desobrigado de qualquer atividade relacionada com seu trabalho.

§ 1º - A folga deverá ocorrer, no máximo, após o 6º(sexto) período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas à disposição do empregador, contado a partir da sua apresentação, observados os limites estabelecidos nos artigos 21 e 34 desta Lei.

§ 2º - No caso de vôos internacionais de longo curso, que não tenham sido previamente programados, o limite previsto no parágrafo anterior, poderá ser ampliado de 24 (vinte e quatro) horas, ficando o empregador obrigado a conceder ao tripulante, mais 48 (quarenta e oito) horas de folga além das previstas no art. 34 desta Lei.

§ 3º - A folga do tripulante que estiver sob o regime estabelecido no art. 24 desta Lei será igual ao período despendido no local da operação, menos 2 (dois) dias.

Art. 38 - O número de folgas não será inferior a 8 (oito) períodos de 24 (vinte e quatro) horas por mês.

§ 1º - Do número de folgas estipulado neste artigo, serão concedidos 2 (dois) períodos consecutivos de 24 (vinte e quatro) horas devendo pelo menos um destes incluir um sábado ou um domingo.

§ 2º - A folga só terá início após a conclusão do repouso da jornada.

Art. 39 - Quando o tripulante for designado para curso fora da base, sua folga poderá ser gozada nesse local, devendo a empresa assegurar, no regresso, uma licença remunerada de 1 (um) dia para cada 15 (quinze) dias fora da base.

Parágrafo único. A licença remunerada não deverá coincidir com sábado, domingo ou feriado, se a permanência do tripulante fora da base for superior a 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO III - Da Remuneração e das Concessões

SEÇÃO I - Da Remuneração

Art. 40 - Ressalvada a liberdade contratual, a remuneração do aeronauta corresponderá à soma das quantias por ele percebidas da empresa.

Parágrafo único. Não se consideram integrantes da remuneração as importâncias pagas pela empresa a título de ajudas de custo, assim como as diárias de hospedagem, alimentação e transporte.

Art. 41 - A remuneração da hora de vôo noturno, assim como as horas de vôo como tripulante extra, será calculada na forma da legislação em vigor, observados os acordos e condições contratuais.

§ 1º - Considera-se vôo noturno o realizado entre o pôr e o nascer do sol.

§ 2º - A hora de vôo noturno para efeito de remuneração é contada à razão de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

Art. 42 - As frações de hora serão computadas para efeito de remuneração.

SEÇÃO II - Da Alimentação

Art. 43 - Durante a viagem, o tripulante terá direito à alimentação, em terra ou em vôo, de acordo com as instruções técnicas dos Ministérios do Trabalho e da Aeronáutica.

§ 1º - A alimentação assegurada ao tripulante deverá:

- a) quando em terra, ter a duração mínima de 45' (quarenta e cinco minutos) e a máxima de 60' (sessenta minutos); e
- b) quando em vôo, ser servida com intervalos máximos de 4 (quatro) horas.

§ 2º - Para tripulante de helicópteros a alimentação será servida em terra ou a bordo de unidades marítimas, com duração de 60' (sessenta minutos) período este que não será computado na jornada de trabalho.

§ 3º - Nos vôos realizados no período de 22:00 (vinte duas) às 6:00 (seis) horas, deverá ser servida uma refeição se a duração do vôo for igual ou superior a 3 (três) horas.

Art. 44 - É assegurada alimentação ao aeronauta na situação de reserva ou em cumprimento de uma programação de treinamento entre 12:00 (doze) e 14:00 (quatorze) horas, e entre 19:00 (dezenove) e 21:00 (vinte e uma) horas, com duração de 60' (sessenta minutos).

§ 1º - Os intervalos para alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

§ 2º - Os intervalos para alimentação de que trata este artigo não serão observados, na hipótese de programação de treinamento em simulador.

SEÇÃO III - Da Assistência Médica (art. 45)

Art. 45 - Ao aeronauta em serviço fora da base contratual, a empresa deverá assegurar assistência médica em casos de urgência, bem como remoção por via aérea, de retorno à base ou ao local de tratamento.

SEÇÃO IV - Do Uniforme (art. 46)

Art. 46 - O aeronauta receberá gratuitamente da empresa, quando não forem de uso comum, as peças de uniforme e os equipamentos exigidos para o exercício de sua atividade profissional, estabelecido por ato da autoridade competente.

SEÇÃO V - Das Férias

Art. 47 - As férias anuais do aeronauta serão de 30 (trinta) dias.

Art. 48 - A concessão de férias será participada ao aeronauta, por escrito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo o empregado assinar a respectiva notificação.

Art. 49 - A empresa manterá atualizado um quadro de concessão de férias, devendo existir um rodízio entre os tripulantes do mesmo equipamento quando houver concessão nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

Art. 50 - Ressalvados os casos de rescisão de contrato, as férias não poderão se converter em abono pecuniário.

CAPÍTULO IV - Das Transferências

Art. 51 - Para efeito de transferência, provisória ou permanente, considera-se base do aeronauta a localidade onde o mesmo está obrigado a prestar serviços e na qual deverá ter domicílio.

§ 1º - Entende-se como:

a) transferência provisória o deslocamento do aeronauta de sua base, por período mínimo de 30 (trinta) dias e não superior a 120 (cento e vinte) dias, para prestação de serviços temporários, sem mudança de domicílio, à qual retorna tão logo cesse a incumbência que lhe foi cometida; e

b) transferência permanente, o deslocamento do aeronauta de sua base, por período superior a 120 (cento e vinte) dias, com mudança de domicílio.

§ 2º - Após cada transferência provisória o aeronauta deverá permanecer na sua base pelo menos 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º - O interstício entre transferências permanentes será de 2 (dois) anos.

§ 4º - Na transferência provisória será assegurado ao aeronauta acomodações, alimentação e transporte a serviço e, ainda, transporte aéreo de ida e volta, e no regresso uma licença remunerada de 2 (dois) dias para o 1º (primeiro) mês, mais 1 (um) dia para cada mês ou fração subsequente, sendo que no mínimo 2 (dois) dias não deverão coincidir com o sábado, domingo ou feriado.

§ 5º - Na transferência permanente serão assegurados ao aeronauta pela empresa:

a) uma ajuda de custo, para fazer face às despesas de instalação na nova base, não inferior a 4 (quatro) vezes o valor do salário mensal, calculado o salário variável por sua taxa atual multiplicada pela média do correspondente trabalho, em horas ou quilômetros de vôo, nos últimos 12 (doze) meses;

b) o transporte aéreo para si e seus dependentes;

c) a translação da respectiva bagagem; e

d) uma dispensa de qualquer atividade relacionada com o trabalho pelo período de 8 (oito) dias, a ser fixado por sua opção, com aviso prévio de 8 (oito) dias, à empresa, dentro dos 60 (sessenta) dias seguintes à sua chegada à nova base.

§ 6º - Na forma que dispuser o regulamento desta Lei, poderá ser a transferência provisória transformada em transferência permanente.

Art. 52 - O aeronauta deverá ser notificado pelo empregador com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias na transferência permanente e 15 (quinze) dias na provisória.

CAPÍTULO V - Das Disposições Finais

Art. 53 - Além dos casos previstos nesta Lei, as responsabilidades do aeronauta são definidas no Código Brasileiro do Ar, nas leis e regulamentos em vigor e no que decorrer do contrato de trabalho, acordos e convenções internacionais.

Art. 54 - Os tripulantes das aeronaves das categorias administrativa e privada de indústria e comércio ficam equiparados, para os efeitos desta Lei, aos de aeronaves empregados em serviços de taxi-aéreo.

Art. 55 - Os Ministros de Estado do Trabalho e da Aeronáutica expedirão as instruções que se tornarem necessárias à execução desta Lei.

Art. 56 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 57 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 5 de abril de 1984; 163º da Independência e 96º da República.

*** Nota: Texto redigitado e sujeito a correções.**

ANEXO 6

Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985; Institui o Vale-Transporte e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

~~Art. 1º – Fica instituído o Vale-Transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, poderá antecipar ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho e, na forma que vier a ser regulamentada pelo Poder Executivo, nos contratos individuais de trabalho.~~

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, **(Vetado)** que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e / ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. **(Redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987)**

~~§ 1º – Equiparam-se ao trabalhador referido no caput deste artigo, para os benefícios desta Lei, os servidores públicos da Administração Federal direta ou indireta.~~ **(Revogado pela Medida Provisória nº 2.165-36, de 2001)**

~~§ 2º – A concessão do Vale-Transporte cessará caso a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho não sejam renovados ou prorrogados.~~ **(Parágrafo revogado pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987)**

§ 3º **(Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)**

~~Art. 2º – O Vale-Transporte destina-se à sua utilização no sistema de transporte coletivo público, urbano, Intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.~~ **(Revogado pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 2º - O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador: **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Parágrafo único. **(Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)**

~~Art. 3º Sem prejuízo da dedução como despesa operacional, a pessoa jurídica poderá deduzir, do imposto de renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do imposto de renda sobre o valor das despesas comprovadamente realizadas, no período base, na concessão do Vale Transporte, na forma em que dispuser o regulamento desta Lei. **(Renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987) (Revogado pela Lei nº 9.532, de 10.12.97) (Vide Medida Provisória nº 2.189-49, de 2001)**~~

~~Parágrafo único—A dedução a que se refere este artigo, em conjunto com as de que tratam as Leis nºs 6.297, de 15 de dezembro de 1975, e 6.321, de 14 de abril de 1976, não poderá reduzir o imposto devido em mais de 10% (dez por cento), observado o que dispõe o § 3º do art. 1º do Decreto-lei nº 1.704, de 23 de outubro de 1979, podendo o eventual excesso ser aproveitado por dois exercícios subseqüentes.~~

Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987) (Vide Medida Provisória nº 2.189-49, de 2001) (Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)**

Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

Art. 5º - A empresa operadora do sistema de transporte coletivo público fica obrigada a emitir e a comercializar o Vale-Transporte, ao preço da tarifa vigente, colocando-o à disposição dos empregadores em geral e assumindo os custos dessa obrigação, sem repassá-los para a tarifa dos serviços. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

~~§ 1º—A emissão e a comercialização do Vale Transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.~~

§ 1º Nas regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, será instalado, pelo menos, um posto de vendas para cada grupo de cem mil habitantes na localidade, que

comercializarão todos os tipos de Vale-Transporte. **(Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.89)**

§ 2º - Fica facultado à empresa operadora delegar a emissão e a comercialização do Vale-Transporte, bem como consorciar-se em central de vendas, para efeito de cumprimento do disposto nesta Lei.

§ 3º - Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previstos na legislação local.

Art. 6º - O poder concedente fixará as sanções a serem aplicadas à empresa operadora que comercializar o vale diretamente ou através de delegação, no caso de falta ou insuficiência de estoque de Vales-Transporte necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 7º - Ficam resguardados os direitos adquiridos do trabalhador, se superiores aos instituídos nesta Lei, vedada a cumulação de vantagens. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 8º - Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral de seus trabalhadores. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 9 - Os Vales-Transporte anteriores perdem sua validade decorridos 30 (trinta) dias da data de reajuste tarifário. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 10 - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Art. 12 - Revogam-se as disposições em contrário. **(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)**

Brasília, em 16 de dezembro de 1985; 164º da Independência e 97º da República.

JOSÉ SARNEY

Afonso Camargo

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 17.12.1985

ANEXO 7

Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987; Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º O *caput* do artigo 1º **(Vetado)** da **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985**, passa a vigorar com a seguinte redação, revogados o § 2º do art. 1º e o **(Vetado)** art. 2º, renumerando-se os demais:

"Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, **(Vetado)** que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e / ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Art . 5º

Parágrafo único. **(Vetado)**".

Art. 2º **(Vetado)**.

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

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 30 de setembro de 1987; 166º da Independência e 99º da República.

JOSÉ SARNEY

Mário Antônio Garcia Picanço

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 1.10.1987

ANEXO 8

Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989; Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** (CLT), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16. A Carteira de Trabalho e Previdência Social conterà os seguintes elementos:

- I - número, série, data da emissão ou Número de Identificação do Trabalhador - NIT;
- II - uma fotografia tamanho 3 X 4 centímetros;
- III - impressão digital;
- IV - qualificação e assinatura;
- V - decreto de naturalização ou documento de identidade de estrangeiro, quando for o caso;
- VI - especificação do documento que tiver servido de base para a emissão;
- VII - comprovante de inscrição no Programa de Integração Social - PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - Pasep, quando se tratar de emissão de segunda via.

"Art. 29. A Carteira do Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º

§ 2º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

"Art. 41. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstância que interessem à proteção do trabalhador."

"**Art. 42.** Os documentos de que trata o art. 41 serão autenticados pelas Delegacias Regionais do Trabalho, por outros órgãos autorizados ou pelo Fiscal do Trabalho, vedada a cobrança de qualquer emolumento."

"Art. 74.

§ 1º.

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º."

"**Art. 153.** As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular.

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro."

"**Art. 168.** Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - na admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

- a) por ocasião da demissão;
- b) complementares.

§ 2º Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicados ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica."

"**Art. 317.** O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação."

"**Art. 459.**

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido."

"**Art. 477.**

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- 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.

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º **(vetado).**"

Art. 2º O valor das multas administrativas decorrentes da violação das normas trabalhistas, previstas na CLT e legislação extravagante, será, na data da publicação desta Lei, triplicado e, em seguida, expresso em quantidade de BTN.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica às multas constantes do Capítulo V do Título II da CLT, que terão seus valores convertidos em quantidades de BTN, nem às previstas no arts. 153 e 477, § 8º, com a redação dada por esta Lei.

Art. 3º Acarretarão a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto:

I - na **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**, que dispõe sobre a Gratificação de Natal;

II - na **Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972**, que dispõe sobre o regime de trabalho nas atividades petrolíferas;

III - na **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas;

IV - na **Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984**; que regula o exercício da profissão de aeronauta;

V - na **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985**, alterada pela **Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987**, que instituiu o Vale-Transporte; e

VI - no **Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986**, que instituiu o Seguro-Desemprego.

Art. 4º O salário pago fora dos prazos previstos em lei, acordos ou convenções coletivas e sentenças normativas sujeitará o infrator a multa administrativa de 160 BTN por trabalhador prejudicado, salvo motivo de força maior **(art. 501 da CLT)**.

Art. 5º As multas previstas na legislação trabalhista serão, quando for o caso, e sem prejuízo das demais cominações legais, agravadas até o grau máximo, nos casos de artifício, ardil, simulação, desacato, embaraço ou resistência a ação fiscal, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

Art. 6º O valor das multas não recolhidas no prazo previsto no **§ 3º do art. 636 da CLT** será atualizado monetariamente pelo BTN Fiscal, acrescido de juros de mora de um por cento ao mês calendário, na forma da legislação aplicada aos tributos federais, até a data do seu efetivo pagamento.

§ 1º Não será considerado reincidente o empregador que não for novamente autuado por infração ao mesmo dispositivo, decorrido dois anos da imposição da penalidade.

§ 2º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 3º Será observado o critério de dupla visita nas empresas com até dez empregados, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, anotação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 4º Na empresa que for autuada, após obedecido o disposto no parágrafo anterior, não será mais observado o critério da dupla visita em relação ao dispositivo infringido.

Art. 7º Fica instituído o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do trabalho, destinado a promover e desenvolver as atividades de inspeção das normas de proteção, segurança e medicina do trabalho.

§ 1º O Ministro de Estado do Trabalho estabelecerá os princípios norteadores do Programa que terá como objetivo principal assegurar o reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador e os direitos dele decorrentes e, para maior eficiência em sua operacionalização fará observar o critério de rodízios dos agentes de Inspeção do Trabalho na forma prevista no Regulamento da Inspeção do Trabalho.

§ 2º O deferimento da gratificação a que se refere o **Decreto-Lei nº 2.357, de 28 de agosto de 1987**, com as alterações introduzidas pelos **artigos 11 e 12 do Decreto-Lei nº 2.365, de 27 de outubro de 1987**, é estendido aos servidores pertencentes às seguintes funcionais integrantes do Grupo Outras Atividades de Nível Superior (NS 900), instituído na conformidade da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970:

- a) Fiscal do Trabalho - Códigos NS-933 e LT-NS-933;
- b) Médico do Trabalho - Códigos NS-903 e LT-NS-903, quando no efetivo exercício de funções de inspeções de medicina do trabalho;
- c) Engenheiro - Códigos NS-916 e LT-NS-916, quando no efetivo exercício de funções de inspeção da segurança do trabalho, e;
- d) Assistente Social - Códigos NS-930 e LT-NS-930, quando no efetivo exercício de funções de inspeção do trabalho das mulheres e menores.

§ 3º À gratificação de que trata o parágrafo anterior será atribuído até o máximo de 2.800 pontos por servidor correspondente cada ponto a 0,285% do respectivo vencimento básico, mediante ato do Ministro de Estado do Trabalho, que fixará a pontuação proporcionalmente à jornada legal de trabalho das referidas categorias.

Art. 8º **O § 1º do artigo 5º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, modificado pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987**, passa a ter a seguinte redação:

"Art. 5º.

§ 1º Nas regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, será instalado, pelo menos, um posto de vendas para cada grupo de cem mil habitantes na localidade, que comercializarão todos os tipos de Vale-Transporte."

Art. 9º **(vetado)**.

Art. 10. Os efeitos financeiros decorrentes da publicação desta Lei terão início em 1º de outubro de 1989.

Art. 11. As despesas com a execução do disposto nesta Lei correrão à conta das dotações próprias constantes do Orçamento Geral da União.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. Revogam-se o **parágrafo único do art. 16**, os **artigos 18, 19, 27, 28, 43, 44, 324, 374, 375, 378, 379, 380, 387, 418 e 446** da CLT e demais disposições em contrário.

Brasília, 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 25.10.1989

ANEXO 9

Lei nº 9.011, de 30 de março de 1995; Acrescenta dispositivo ao art. 1º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, passa a vigorar com o seu art. 1º acrescido do seguinte § 3º:

"Art.1º

.....

§ 3º A gratificação será proporcional:

I- na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e

II- na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro."

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 30 de março de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Paiva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 31.3.199

ANEXO 10

Portaria nº 290, de 11 de abril de 1997; Aprova normas para imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, considerando a necessidade de definir critérios para a gradação das multas administrativas variáveis previstas na legislação trabalhista, resolve:

Art. 1º Ficam aprovadas as tabelas constantes nos anexos I, II e III, desta portaria.

Art. 2º As multas administrativas variáveis, quando a lei não determinar sua imposição pelo valor máximo, serão graduadas observando-se os seguintes critérios:

I- natureza da infração (**arts. 75 e 351 da CLT**);

II- intenção do infrator (**arts. 75 e 351 da CLT**);

III- meios ao alcance do infrator para cumprir a lei (**art. 5º da Lei nº 7.855/89**);

IV- extensão da infração (**arts. 75 e 351 da CLT**);

V- situação econômico-financeiro do infrator (**art. 5º da lei nº 7.855/89**).

Parágrafo único. O valor final da multa administrativa variável será calculado aplicando-se o valor o percentual fixo de 20% do valor máximo previsto na lei, acrescidos os percentuais de 8% a 40%, conforme o porte econômico do infrator e de 40%, conforme a extensão da infração, cumulativamente, nos termos das tabelas constantes no anexo III.

Art. 3º A multa prevista no **art. 25, da Lei nº 7.998** de janeiro de 1990, será imposta na forma do disposto no art. 9º, da Portaria nº 1.127, de 22 de fevereiro de 1996.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO PAIVA

ANEXO 10.I

Tabelas 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 de anotações 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, parágrafo único;	189,1424;	Dobrado na reincidência.
Falta de autenticação LRE / FRE;	CLT, art. 42;	CLT, art. 47, parágrafo único;	189,1424;	Dobrado na reincidência.
Venda CTPS (igual ou semelhante);	CLT, art. 51;	CLT, art. 51;	1.134,8541.	
Extravios ou inutilização da CTPS;	CLT, art. 52;	CLT, art. 52;	189,1424.	
Retenção da CTPS;	CLT, art. 53;	CLT, art. 53;	189,1424.	
Não comparecimento audiência p/ anotação CTPS;	CLT, art. 54;	CLT, art. 54;	378,2847.	
Cobrança CIPS 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, embargo 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 quando 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 nº 7.855/89;	160,0000;	Por empregado prejudicado.

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade	Observações
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.
Vale-transporte;	Lei nº 7.418/85;	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. Parágrafo único;	4,2000;	Por empregado.
Entrega de CAGED c/ atraso de 31 até 60 dias;	Lei nº 4.923/65;	Lei nº 4.923/65, art. 10. § único;	6,3000;	Por empregado.
Entrega de CAGED 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 08 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 (arts. 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 (arts. 1º e 3º).

ANEXO 10.II

Tabela das Multas Administrativas de Valor Variável (em UFIR)

Natureza	Infração	Base legal	Quantidade		Observações
			Mínimo	Máximo	
Duração do trabalho;	CLT, arts. 57 / 74;	CLT, art. 75;	37,8285;	3.782,8472;	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato.
Salário mínimo;	CLT, arts. 76/126;	CLT, art. 120;	37,8285;	1.513,1389;	Dobrado na reincidência.
Segurança do Trabalho;	CLT, arts. 154/200;	CLT, art. 201;	630,4745;	6.304,7452;	Vlr. máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício, simulação.
Medicina do Trabalho;	CLT, arts. 154/200;	CLT, art. 201;	378,2847;	3.782,8472;	Vlr. máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício, simulação.
Duração e condições especiais do trabalho;	CLT, arts. 224/350;	CLT, art. 351;	37,8285;	3.782,8472;	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato.
Nacionalização o trabalho;	CLT, arts. 352/371;	CLT, art. 364;	75,6569;	7.565,6943.	
Trabalho da mulher;	CLT, arts. 372/400;	CLT, art. 401;	75,6569;	756,5694;	Vlr. máximo na reincidência, artifício, simulação ou fraude.
Contribuição sindical;	CLT, arts. 578/610;	CLT, art. 598;	7,5657;	7.565,6943.	
Fiscalização;	CLT, arts. 626/642;	CLT, arts. 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.

Natureza	Infração	Base legal	Quantidade		Observações
			Mínimo	Máximo	
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.
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, 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;	Decreto nº 76.900/75, art. 7º, 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 Portarias MTb nºs. 310, de 26.02.93 (art. 6º), e 1.127, de 22.11.96 oposição ou desacato.
Trabalho rural (ver IN Intersecretarial SEFIT/SSST/ MTb nº 01, de 24.03.94, que prevê mesmos critérios para o trabalho urbano e rural, por força da CF);	Lei nº 5.889/73, arts. 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.

Natureza	Infração	Base legal	Quantidade		Observações
			Mínimo	Máximo	
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, embarço, 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, embarço, resistência, artifício ou simulação.
Publicitário;	Lei nº 4.680/65;	Lei nº 4.680/65, art. 15;	3,7828;	378,2847;	Valor máximo na reincidência, artifício, simulação ou fraude.
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;	Idem.

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 08 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 (arts. 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 (arts. 1º e 3º).

ANEXO 10.III**A) Tabela em UFIR de Gradação das Multas de Valor Variável (art. 5º)**

Crítérios	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" abaixo.
II - Porte Econômico do Infrator;	De 8% a 40% do valor máximo previsto para a multa, conforme tabela abaixo:
III - Extensão da Infração;	a) 40% do valor máximo previsto para a multa, quando se tratar de infração a: <ul style="list-style-type: none"> • 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" abaixo.
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).	

B) Tabela em UFIR do Percentual Fixo (20%) Aplicável a Todas as Infrações

Base Legal								
Arts. 75 e 351 da CLT.	Art. 120 da CLT.	Arts. 364 e 598 da CLT.	Art. 401 da CLT.	Art. 630, § 6º, da CLT.	Art. 16, Lei nº 4.680/65; Art. 18, Lei nº 5.889/73.	Art.13 Dec.-lei nº 972/69.	Art. 23, § 2º "a", da Lei nº 8.036/90.	Art. 23, § 2º, "b", da Lei nº 8.036/90.
756,5694	302,6277	1.513,1388	151,3138	378,2847	75,6569	107,1738	1,0000	20,0000

C) Tabela em UFIR de Gradação de Multas de Valor Variável Aplicável aos Critérios II e III, Alínea "b", do Quadro Acima.

Quantidade de Empregados	%	Base Legal								
		Art. 75 e 351 da CLT.	Art. 120 da CLT.	Arts. 364 e 598 da CLT.	Art. 401 da CLT.	Art. 630, § 6º, da CLT.	Art. 16, Lei nº 4.680/65 Art. 18, Lei nº 5.889/73.	Art. 13, Decreto-lei nº 972/69.	Art. 23, § 2º, "a", da Lei nº 8.036/90.	Art. 23, § 2º, "b", da Lei nº 8.036/90.
De 01 a 10	8	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

ANEXO 11

Lei nº 11.314, de 3 de julho de 2006; Conversão da MPv nº 283, de 2006.

Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001, que dispõe sobre a reestruturação dos transportes aquaviário e terrestre, cria o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, a Agência Nacional de Transportes Terrestres, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários e o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, que dispõe sobre a criação de carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT, a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, que institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC, cria e extingue cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo, dispõe sobre servidores da extinta Legião Brasileira de Assistência, sobre a cessão de servidores para o DNIT e sobre controvérsia concernente à remuneração de servidores do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas - DNOCS, a Lei nº 9.636, de 15 de maio de 1998, que dispõe sobre a regularização, administração, aforamento e alienação de bens imóveis de domínio da União, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946, que dispõe sobre os bens imóveis da União, a Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005, a Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004; a Lei nº 5.917, de 10 de setembro de 1973, e a Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993; revoga dispositivos da Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e da Medida Provisória nº 280, de 15 de fevereiro de 2006; e autoriza prorrogação de contratos temporários em atividades que serão assumidas pela Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os **arts. 61 e 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 61.....

.....

IX - gratificação por encargo de curso ou concurso.” (NR)

“Art. 98.....

.....

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário na forma do inciso II do caput do art. 44 desta Lei, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do art. 76-A desta Lei.” (NR)

Art. 2º **O Capítulo II do Título III da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, passa a vigorar acrescido da seguinte Subseção VIII:

“Subseção VIII

Da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Art. 76-A. A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso é devida ao servidor que, em caráter eventual:

I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;

II - participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos;

III - participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes;

IV - participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades.

§ 1º Os critérios de concessão e os limites da gratificação de que trata este artigo serão fixados em regulamento, observados os seguintes parâmetros:

I - o valor da gratificação será calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida;

II - a retribuição não poderá ser superior ao equivalente a 120 (cento e vinte) horas de trabalho anual, ressalvada situação de excepcionalidade, devidamente justificada e previamente aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade, que poderá autorizar o acréscimo de até 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais;

III - o valor máximo da hora trabalhada corresponderá aos seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal:

a) 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista no inciso I do caput deste artigo;

b) 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista nos incisos II a IV do caput deste artigo.

§ 2º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso somente será paga se as atividades referidas nos incisos do caput deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, na forma do § 4º do art. 98 desta Lei.

§ 3º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso não se incorpora ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões.”

Art. 3º Os arts. 82 e 85 da Lei no 10.233, de 5 de junho de 2001, passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 82.**

.....

XIII - desenvolver estudos sobre transporte ferroviário ou multimodal envolvendo estradas de ferro;

XIV - projetar, acompanhar e executar, direta ou indiretamente, obras relativas a transporte ferroviário ou multimodal, envolvendo estradas de ferro do Sistema Federal de Viação, excetuadas aquelas relacionadas com os arrendamentos já existentes;

XV - estabelecer padrões, normas e especificações técnicas para a elaboração de projetos e execução de obras viárias relativas às estradas de ferro do Sistema Federal de Viação;

XVI - aprovar projetos de engenharia cuja execução modifique a estrutura do Sistema Federal de Viação, observado o disposto no inciso IX do caput deste artigo.

..... ” (NR)

“**Art. 85.** O DNIT será dirigido por um Conselho de Administração e uma Diretoria composta por um Diretor-Geral e pelas Diretorias Executiva, de Infra-Estrutura Ferroviária, de Infra-Estrutura Rodoviária, de Administração e Finanças, de Planejamento e Pesquisa, e de Infra-Estrutura Aquaviária.

.....

§ 2º Às Diretorias compete:

I - Diretoria Executiva:

a) orientar, coordenar e supervisionar as atividades das Diretorias setoriais e dos órgãos regionais, e;

b) assegurar o funcionamento eficiente e harmônico do DNIT;

II - Diretoria de Infra-Estrutura Ferroviária:

a) administrar e gerenciar a execução de programas e projetos de construção, manutenção, operação e restauração da infra-estrutura ferroviária;

b) gerenciar a revisão de projetos de engenharia na fase de execução de obras; e

c) exercer o poder normativo relativo à utilização da infra-estrutura de transporte ferroviário, observado o disposto no art. 82 desta Lei;

III - Diretoria de Infra-Estrutura Rodoviária:

- a) administrar e gerenciar a execução de programas e projetos de construção, operação, manutenção e restauração da infra-estrutura rodoviária;
- b) gerenciar a revisão de projetos de engenharia na fase de execução de obras;
- c) exercer o poder normativo relativo à utilização da infra-estrutura de transporte rodoviário, observado o disposto no art. 82 desta Lei;

IV - Diretoria de Administração e Finanças: planejar, administrar, orientar e controlar a execução das atividades relacionadas com os Sistemas Federais de Orçamento, de Administração Financeira, de Contabilidade, de Organização e Modernização Administrativa, de Recursos Humanos e Serviços Gerais;

V - Diretoria de Planejamento e Pesquisa:

- a) planejar, coordenar, supervisionar e executar ações relativas à gestão e à programação de investimentos anual e plurianual para a infra-estrutura do Sistema Federal de Viação;
- b) promover pesquisas e estudos nas áreas de engenharia de infra-estrutura de transportes, considerando, inclusive, os aspectos relativos ao meio ambiente, e;
- c) coordenar o processo de planejamento estratégico do DNIT;

VI - Diretoria de Infra-Estrutura Aquaviária:

- a) administrar e gerenciar a execução de programas e projetos de construção, operação, manutenção e restauração da infra-estrutura aquaviária;
- b) gerenciar a revisão de projetos de engenharia na fase de execução e obras; e
- c) exercer o poder normativo relativo à utilização da infra-estrutura de transporte aquaviário.”
(NR)

Art. 4º **O inciso XIX do caput do art. 29 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 29.

.....

XIX - do Ministério das Relações Exteriores o Cerimonial, a Secretaria de Planejamento Diplomático, a Inspeção-Geral do Serviço Exterior, a Secretaria-Geral das Relações Exteriores, esta composta de até 7 (sete) Subsecretarias-Gerais, a Secretaria de Controle Interno, o Instituto Rio Branco, as missões diplomáticas permanentes, as repartições consulares, o Conselho de Política Externa e a Comissão de Promoções;

..... ” (NR)

Art. 5º **O art. 30 da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 30. As Funções Comissionadas Técnicas remanejadas para o DNIT serão restituídas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, gradualmente, até 31 de março de 2007, observado cronograma estabelecido em regulamento.

I - (revogado).

II - (revogado).

III - (revogado).

Parágrafo único. Poderão ser retornadas ao DNIT as Funções Comissionadas Técnicas restituídas antes de 23 de fevereiro de 2006.” (NR)

Art. 6º **O art. 10 da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10. As Funções Comissionadas Técnicas remanejadas para o órgão e as entidades referidas no art. 1º desta Lei serão restituídas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, gradualmente, até 31 de março de 2007, observado cronograma estabelecido em regulamento.

Parágrafo único. Poderão ser retornadas ao órgão e às entidades as Funções Comissionadas Técnicas restituídas antes de 23 de fevereiro de 2006.” (NR)

Art. 7º Ficam criados, no âmbito da administração pública federal, os seguintes cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS: 3 (três) DAS-6; 7 (sete) DAS-5; 41 (quarenta e um) DAS-4; 9 (nove) DAS-3; e 113 (cento e treze) DAS-2.

§ 1º Ficam extintos, no âmbito da administração pública federal, 55 (cinquenta e cinco) cargos em comissão DAS-1, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS.

§ 2º Ato do Poder Executivo estabelecerá a distribuição dos cargos de que trata o caput deste artigo.

Art. 8º O Ministério dos Transportes e o DNIT poderão solicitar a cessão de empregados dos Quadros de Pessoal da Empresa Brasileira de Planejamento de Transportes - GEIPOT, das Companhias das Docas controladas pela União, da Rede Ferroviária Federal S.A. - RFFSA, da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU e da VALEC - Engenharia, Construções e Ferrovias S.A., que poderão ou não exercer cargos em comissão ou funções de confiança.

Parágrafo único. O ônus da cessão de que trata o caput deste artigo será integralmente de responsabilidade do Ministério dos Transportes e do DNIT, conforme o caso.

Art. 9º O valor da complementação salarial de que trata o **Decreto-Lei nº 2.438, de 26 de maio de 1988**, continuará sendo pago aos servidores do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas - DNOCS, na forma de vantagem pessoal nominalmente identificada.

§ 1º A vantagem pessoal nominalmente identificada de que trata o caput deste artigo será calculada sobre o vencimento básico da classe e padrão em que o servidor esteja posicionado, nos percentuais de 100% (cem por cento) para os ocupantes de cargos de nível superior e de 70% (setenta por cento) para os de nível médio, e não servirá de base de cálculo para nenhuma outra vantagem ou gratificação.

§ 2º A vantagem pessoal nominalmente identificada referida no caput deste artigo não poderá ser paga cumulativamente com outra parcela de idêntica origem ou natureza decorrente de decisão judicial, facultada a opção de forma irrevogável, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da vigência desta Lei.

Art. 10. Ficam lotados no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS os servidores da extinta Legião Brasileira de Assistência em exercício no Centro de Promoção Social Abrigo Cristo Redentor na data de publicação desta Lei.

~~§ 1º Fica assegurado aos servidores de que trata o caput deste artigo o direito ao enquadramento nas Carreiras de que tratam as Leis nºs 10.355, de 26 de dezembro de 2001, e 10.483, de 3 de julho de 2002, desde que atendidos os requisitos nelas estabelecidos. **Atenção:** (Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).~~

§ 1º Fica assegurado aos servidores de que trata o caput deste artigo o direito ao enquadramento nas Carreiras a que se referem as Leis nºs 10.355, de 26 de dezembro de 2001, e 10.855, de 1º de abril de 2004, desde que atendidos os requisitos nelas estabelecidos. **(Redação dada pela Lei nº 11.490, de 2007)**

§ 2º Os servidores de que trata o caput deste artigo poderão permanecer em exercício no Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, sem prejuízo dos direitos e vantagens atribuídos às respectivas Carreiras.

Art. 11. **O art. 21 da Lei nº 9.636, de 15 de maio de 1998**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 21. Quando o projeto envolver investimentos cujo retorno, justificadamente, não possa ocorrer dentro do prazo máximo de 20 (vinte) anos, a cessão sob o regime de arrendamento poderá ser realizada por prazo superior, observando-se, nesse caso, como prazo de vigência, o tempo seguramente necessário à viabilização econômico-financeira do empreendimento, não ultrapassando o período da possível renovação.” (NR)

Art. 12. **O parágrafo único do art. 96 do Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 96.....

Parágrafo único. Salvo em casos especiais, expressamente determinados em lei, não se fará arrendamento por prazo superior a 20 (vinte) anos.” (NR)

Art. 13. Os contratos temporários firmados com base no disposto na **alínea a do inciso VI do art. 2o da Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993**, vigentes na data de publicação desta Lei, no âmbito do Comando da Aeronáutica, vinculados às atividades transferidas à

Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC pela **Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005**, poderão ser prorrogados até 31 de março de 2007.

Art. 14. O quantitativo de servidores ou empregados requisitados da Agência Nacional do Cinema - ANCINE, acrescido do respectivo Quadro de Pessoal Efetivo e dos contratados por prazo determinado, não poderá ultrapassar 260 (duzentos e sessenta).

Art. 15. **O art. 40 da Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 40. Aplica-se à ANAC o disposto no art. 22 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.” (NR)

Art. 16. A Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 36-A:

“**Art. 36-A.** É vedado aos ocupantes de cargos efetivos, aos requisitados, aos ocupantes de cargos comissionados e aos dirigentes das Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei o exercício regular de outra atividade profissional, inclusive gestão operacional de empresa ou direção político-partidário, excetuados os casos admitidos em lei.” (NR)

Art. 17. **O art. 27 da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004**, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 27. Fica vedada a cessão para outros órgãos ou entidades da administração pública federal, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios de servidores do DNPM, nos seguintes casos:

.....

Parágrafo único. Excetuam-se da vedação de que trata o caput deste artigo as cessões ou requisições para o atendimento de situações previstas em leis específicas, ou para o atendimento do disposto no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, ou para o exercício de cargos de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores 5, 6 ou superiores, no âmbito do Poder Executivo.” (NR)

Art. 18. **O inciso III do caput do art. 14 da Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001**, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea f:

“Art. 14.

.....

III -

.....

f) o transporte ferroviário não regular de passageiros, não associado à exploração da infra-estrutura.

..... ” NR)

~~Art. 19. Para fins de apoio à transferência definitiva do domínio da Malha Rodoviária Federal para os Estados que estava prevista na Medida Provisória nº 82, de 7 de dezembro de 2002, fica o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT autorizado a utilizar, até 31 de dezembro de 2006, recursos federais para executar obras de conservação, recuperação, restauração, construção e sinalização das rodovias transferidas, bem como para supervisionar e elaborar os estudos e projetos de engenharia que se fizerem necessários. **Atenção:** (Vide Medida nº 340, de 2006)~~

~~Art. 19. Para fins de apoio à transferência definitiva do domínio da Malha Rodoviária Federal para os Estados, que estava prevista na Medida Provisória nº 82, de 7 de dezembro de 2002, fica o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT autorizado a utilizar, até 31 de dezembro de 2008, recursos federais para executar obras de conservação, recuperação, restauração, construção e sinalização das rodovias transferidas e para supervisionar e elaborar os estudos e projetos de engenharia que se fizerem necessários. (Redação dada pela Lei nº 11.452, de 2007)~~

~~Art. 19. Para fins de apoio à transferência definitiva do domínio da Malha Rodoviária Federal para os Estados, que estava prevista na Medida Provisória nº 82, de 7 de dezembro de 2002, fica o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT autorizado a utilizar, até 31 de dezembro de 2010, recursos federais para executar obras de conservação, recuperação, restauração, construção e sinalização das rodovias transferidas e para supervisionar e elaborar os estudos e projetos de engenharia que se fizerem necessários. (Redação dada pela Medida Provisória nº 452, de 2008)~~

~~Parágrafo único. As obras de que trata o **caput** poderão ser executadas independentemente de solicitação ou de celebração de convênios com as unidades da Federação que tiveram rodovias transferidas na forma da Medida Provisória nº 82, de 2002. (Incluído pela Medida Provisória nº 452, de 2008)~~

~~Art. 19. Para fins de apoio à transferência definitiva do domínio da Malha Rodoviária Federal para os Estados, que estava prevista na Medida Provisória nº 82, de 7 de dezembro de 2002, fica o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT autorizado a utilizar, até 31 de dezembro de 2008, recursos federais para executar obras de conservação, recuperação, restauração, construção e sinalização das rodovias transferidas e para supervisionar e elaborar os estudos e projetos de engenharia que se fizerem necessários. (Redação dada pela Lei nº 11.452, de 2007)~~

Art. 19. Fica o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT, em apoio à transferência definitiva do domínio da malha rodoviária federal para os Estados, que estava prevista na Medida Provisória nº 82, de 7 de dezembro de 2002, autorizado a utilizar, até 31 de dezembro de 2010, recursos federais para executar obras e serviços de conservação, manutenção, recuperação, restauração, construção, sinalização, supervisão, elaboração de estudos e projetos de engenharia, bem como a tutela do uso comum das respectivas faixas de domínio, compreendendo a fiscalização, regulação, operação, cobrança pelo uso da faixa e ressarcimento pelos danos causados nos trechos transferidos. **(Redação dada pela Lei nº 11.960, de 2009)**

§ 1º As obras e serviços de que trata este artigo poderão ser executados, independentes de solicitação ou da celebração de convênios com as unidades da Federação, que foram contempladas com os trechos federais previstos na Medida Provisória nº 82, de 7 de dezembro de 2002. **(Incluído pela Lei nº 11.960, de 2009)**

§ 2º Poderá o DNIT realizar os pagamentos pelas obras e serviços efetivamente realizados até 31 de maio de 2009 em virtude da autorização prevista neste artigo com a redação que lhe foi dada pela Medida Provisória nº 452, de 24 de dezembro de 2008, cuja vigência foi encerrada em 1º de junho de 2009. **(Incluído pela Lei nº 11.960, de 2009)**

Art. 20. O item 2.2.2 - Relação Descritiva das Rodovias do Sistema Rodoviário Nacional, constante do Anexo da Lei nº 5.917, de 10 de setembro de 1973, passa a vigorar acrescido da Rodovia de Ligação a seguir descrita:

“**2.2.2.**

.....

BR	PONTOS DE PASSAGEM	UNIDADES DA FEDERAÇÃO	EXTENSÃO (KM)	SUPERPOSIÇÃO BR / KM
488	Entroncamento com a BR-116 – Santuário de Aparecida – Entroncamento com a BR-116 Anel Viário da Basílica de Nossa Senhora Aparecida	SP	5,9	-
493	Entroncamento com a BR-101 Norte (Manilha) – Entroncamento com a BR-116 Norte (Santa Guilhermina) - BR-116 Norte – BR-040 - Entroncamento com a BR-116 Sul – Entroncamento com a BR-101 Sul - Porto de Itaguaí	RJ	128	-

.....”

Art. 21. Os arts. 1º e 4º da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 1º**

§ 1º

I - Porto Organizado: o construído e aparelhado para atender às necessidades da navegação, da movimentação de passageiros ou da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária;

II - Operação Portuária: a de movimentação de passageiros ou a de movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinados ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários;

.....

V - Instalação Portuária de Uso Privativo: a explorada por pessoa jurídica de direito público ou privado, dentro ou fora da área do porto, utilizada na movimentação de passageiros ou na movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinados ou provenientes de transporte aquaviário.

..... ” (NR)

“**Art. 4o.**

.....
 § 2º

II -

.....
 c) de turismo, para movimentação de passageiros.

..... ” (NR)

Art. 22. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 23. Ficam revogados o **art. 73 da Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001**, o **art. 29 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004**, e o **art. 4º da Medida Provisória nº 280, de 15 de fevereiro de 2006**.

Brasília, 3 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Waldir Pires

Celso Luiz Nunes Amorim

Paulo Sérgio Oliveira Passos

Luiz Fernando Furlan

Paulo Bernardo Silva

Patrus Ananias

Sergio Machado Rezende

Pedro Brito Nascimento

Guilherme Cassel

Dilma Rousseff

Jorge Armando Felix

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 4.7.2006.

ANEXO 12**Portaria nº 88, de 28 de abril de 2009.**

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo inciso I do artigo 405 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, resolve:

Art. 1º Para efeitos do art. 405, inciso I, da CLT, são considerados locais e serviços perigosos ou insalubres, proibidos ao trabalho do menor de 18 (dezoito) anos, os descritos no item I - Trabalhos Prejudiciais à Saúde e à Segurança, do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que publicou a Lista das Piores Formas do Trabalho Infantil.

Art. 2º Fica revogada a Portaria nº 20, de 13 de setembro de 2001, publicada no Diário Oficial da União nº 177, de 14 de setembro de 2001, Seção I, pág. 46.

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

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

D.O.U., 29/04/2009 - Seção 1.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)