

# **PRÁTICAS DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO: REGISTRO, GRUPO ECONÔMICO E JORNADA**

**Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará – SRTE/CE**

**Seção de Inspeção do Trabalho – SEINT**

**Luis Alves de Freitas Lima**

**23 de Outubro de 2015**

# REGISTRO DE EMPREGADO

## Legislação pertinente

- Artigo 41, da CLT
- Artigo 24, da Lei n.º 7.998/1990
- Artigo 11, da Lei n.º 10.593/2002
- Portaria n.º 290/1997
- Portaria n.º 41/2007
- Portaria MTE n.º 1.129 de 23/07/2014 (CAGED)
- Portaria 509/2015
- Instrução Normativa MTE n.º 107 de 22/05/2014  
(alterada pela IN 119, de 23/04/2015)

# Registro

- Embora a Auditoria Fiscal do Trabalho verifique a obrigatoriedade do registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conforme determina a Lei 10.593/2002, ao longo dos anos, ainda persistem níveis elevados de informalidade do emprego.
- Segundo dados do IBGE (PNAD de abril-junho 2013), existem atualmente 17,1 milhões de trabalhadores sem carteira assinada.

# Registro

- No Ceará este problema também é grave. Segundo o mapa da informalidade no Brasil, disponibilizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, a taxa de informalidade na cidade de Fortaleza chega perto de 33%.
- Em inúmeras cidades do interior do Ceará, no entanto, essa taxa chega a ser mais que o dobro.

## Registro

- Nas fiscalizações de rotina não está mais sendo concedido prazo para registrar os empregados, uma vez que tal registro deve ser imediato. A autuação está ocorrendo de pronto.
- **Multa mínima por empregado encontrado sem registro: R\$ 402,00.**
- O valor acima dobra em caso de reincidência.

# Registro

- **Desde junho de 2015**, além da autuação por falta de registro, a empresa recebe, no momento da entrega do auto, uma Notificação para Comprovação de Registro de Empregado – NCRE (modelo anexo), caso não tenha efetuado o registro dos empregados relacionados no auto de infração.
- A comprovação do registro do empregado poderá, a critério do auditor, ser feita por consulta eletrônica aos arquivos de declaração da admissão encaminhados pelo empregador ao seguro desemprego ou de forma presencial.

# Registro

- Quando o empregador deixar de informar ao seguro-desemprego, por meio do aplicativo CAGED, a admissão dos empregados constantes no auto de infração ao art. 41, caput, da CLT, será lavrado outro Auto de Infração, desta vez por:

“Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho (art. 24 da Lei nº 7.998/1990, combinado com art. 6º, inciso II da Portaria MTE nº 1.129/2014).

# Registro

- Caso o empregador se recuse a receber a notificação, o auditor deverá entregá-la à unidade local de multas e recursos, que a enviará, por via postal, com aviso de recebimento.
- **A multa mínima por descumprimento desta Notificação será de R\$ 15.300,00 e a máxima de R\$ 42.564,00.**
- Serão aplicadas em dobro, no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.
- Os processos de autos de infração aqui referidos terão prioridade de tramitação em todas as instâncias administrativa.

# Registro

- Estarão sujeitas à mesma multa as empresas que:

Deixarem de comunicar de imediato, ao Ministério do Trabalho e Emprego, o início das atividades do empregado que esteja percebendo seguro desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação - art. 24 da Lei n.º 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 6º, inciso I da Portaria n-º 1.129, de 23/07/2014, do MTE.

## Registro

- Art. 24, da Lei 7.998/90:

Os trabalhadores e empregadores prestarão as informações necessárias, bem como atenderão às exigências para a concessão do seguro-desemprego e o pagamento do abono salarial, **nos termos e prazos fixados pelo Ministério do Trabalho.**

# Registro

- Além disso:
  1. a empresa está sujeita à reiterada ação fiscal, nos termos do art. 26 do RIT, aprovado pelo Decreto 4.552/2002, em caso de descumprimento da NCRE.
  2. O empregador que omitir, de forma reiterada, em folha de pagamento ou em documento de informações previsto pela legislação previdenciária, trabalhista ou tributária, o segurado empregado, trabalhador avulso ou contribuinte individual que lhe preste serviço, estará sujeita à exclusão de ofício do Simples Nacional (art. 29, inciso XII, da Lei Complementar nº 123/2006).

# Registro

- Portaria 41/2007:
  1. O registro de empregado deverá estar atualizado e obedecer à numeração sequencial por estabelecimento.
  2. O empregador poderá adotar controle único e centralizado do registro de empregados, desde que os empregados portem cartão de identificação contendo:
    - a) seu nome completo,
    - b) número de inscrição no PIS/PASEP,
    - c) horário de trabalho e
    - d) cargo ou função.

# Registro

- Portaria 41/2007:
  3. O registro de empregados de prestadores de serviços poderá permanecer na sede da contratada caso atendida a exigência do crachá.
  4. O sistema informatizado de registro deverá possibilitar à fiscalização o acesso às informações e dados dos últimos doze meses.

# GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA

## Legislação pertinente

- Artigo 2º, parágrafo 2º, da CLT
- Precedente administrativo SIT n.º 59
- Súmula n.º 129 do TST

# Grupo econômico

- Art. 2º, § 2º, da CLT:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das **subordinadas**.

# Grupo econômico

- Mauricio Godinho Delgado assim define grupo econômico no direito do trabalho: “é a figura resultante da vinculação trabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica”.

# Grupo econômico

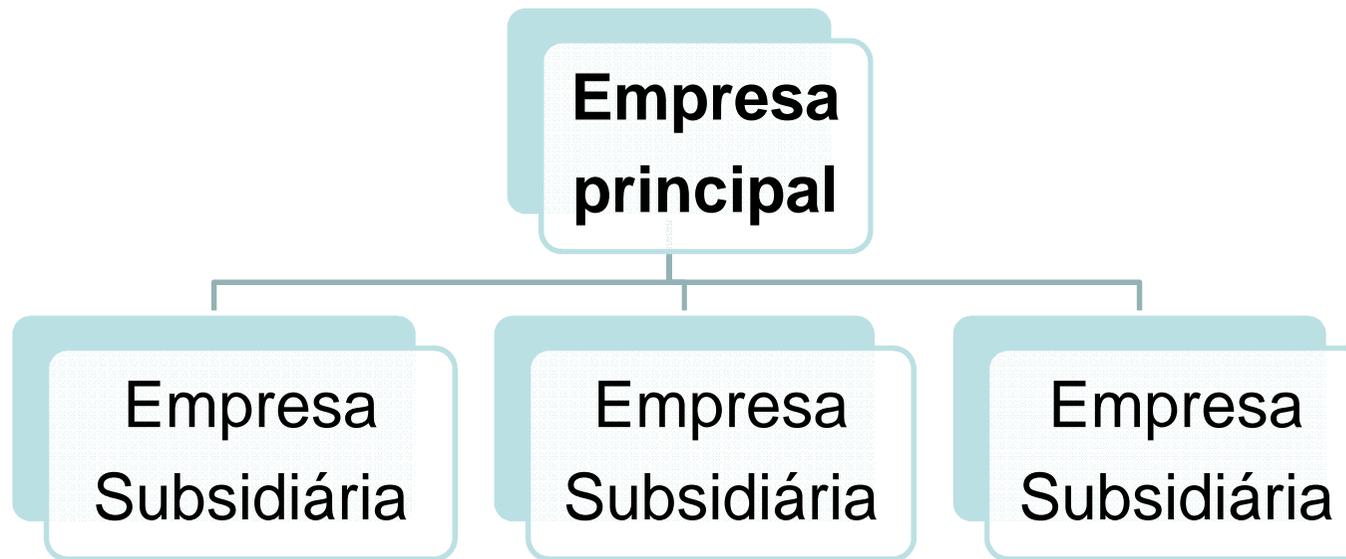
- O Objetivo essencial ao constituir essa figura foi certamente ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às distintas empresas componentes do mesmo grupo econômico.
- Essa figura trabalhista não se submete, rigorosamente, à tipificação legal de grupo econômico que impera em outros segmentos jurídicos (direito comercial/empresarial e direito econômico, por exemplo).

# Grupo econômico

- Os grupos econômicos de direito podem ser subdivididos em grupos por subordinação ou por coordenação.
- Grupo por subordinação: pressupõe a existência de uma controladora e de controladas. Daí por que a lei utiliza a expressão “estiverem sob a direção, controle ou administração de outra”.
- Grupo por coordenação: quando houver reunião de interesses para execução de determinado empreendimento, tendo ou não o mesmo controle ou administração comum. Logo, os grupos por coordenação podem ter relação de controle entre si, numa linha horizontal e não vertical.

# Grupo econômico

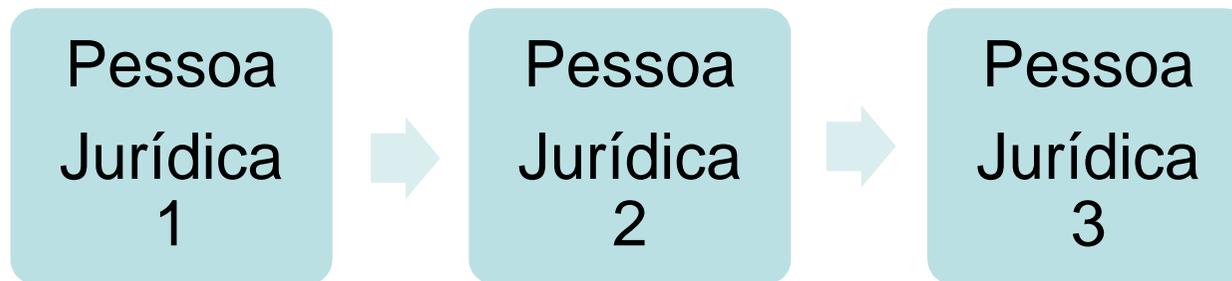
- Grupo por subordinação:



- Há uma controladora e outra(s) controlada(s), uma empresa líder (*holding*) e outras lideradas.
- Esse é o conceito utilizado pela fiscalização trabalhista.

# Grupo econômico

- Grupo horizontal ou por coordenação:



- O grupo por coordenação é aquele em que não há controle nem administração de uma empresa por outra, mas sim uma reunião de empresas regidas por uma unidade de objetivos.
- Conceito utilizado mais pela doutrina.

# Grupo econômico

- A existência de uma direção única se revela por vários sinais externos:
  - a) como a identidade de sócios nos quadros das empresas,
  - b) a utilização simultânea da mão de obra dos mesmos trabalhadores,
  - c) a exploração de atividades empresariais idênticas ou complementares,
  - d) o compartilhamento de equipamentos e estabelecimentos, entre outros.

# Grupo econômico

- Súmula nº 129 do TST: CONTRATO DE TRABALHO.  
GRUPO ECONÔMICO:

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

# Grupo econômico

- Na franquia não há formação de grupo econômico trabalhista, já que a pessoa que adquire a franquia paga apenas para utilizar a marca, os produtos e o know-how da “franqueadora”.
- O franqueado controla seu próprio negócio, o administra e não sofre a ingerência administrativa ou controle da franqueadora.
- Os empregados das franqueadas não possuem qualquer relação com os empregados das demais pessoas jurídicas que também exploram a mesma franquia ou com o franqueador.

# JORNADA DE TRABALHO

# Jornada de Trabalho

- Normas de Limitação da Jornada de Trabalho no Brasil:

- São os seguintes os limites da jornada:

- ✓ Diário: 8 horas

- ✓ Semanal: 44 horas

- Dentro dos limites acima, o empregador pode estabelecer, por exemplo, uma jornada de:

Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo	Total Semana
8h	8h	8h	8h	8h	4h	Repouso	44h
8:48h	8:48h	8:48h	8:48h	8:48h	0	Repouso	44h
7:20h	7:20h	7:20h	7:20h	7:20h	7:20h	Repouso	44h

- Este ajuste de compensação semanal pode ser feito por escrito entre empregado e empregador ou mediante ACT ou CCT

# Jornada de Trabalho

- CONTROLE DE FREQUÊNCIA:

- ❖ 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.
- ❖ Empresa que não está obrigada a ter registro de ponto tem que ter Quadro de Horário discriminativo e afixado em lugar bem visível. As ME e EPP estão dispensadas apenas de afixar o quadro.
- ❖ Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder.

# Jornada de Trabalho

- ❖ Não permitir a assinalação do cartão por terceiro: a assinalação do horário por terceiro, encarregado ou não, tem sido entendida como fraude
- ❖ Registros padronizados: Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador (súmula 338, TST)
- ❖ Tolerância diária: não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite **máximo de dez minutos diários** (art. 58 CLT)

# Jornada de Trabalho

- ❖ Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP (Portaria 1510/2009):
  - Proíbe todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e alteração dos dados registrados;
  - Estabelece requisitos para o equipamento de registro de ponto, identificado pela sigla REP (Registrador Eletrônico de Ponto);
  - Obriga a emissão de comprovante da marcação a cada registro efetuado no REP;
  - Estabelece os formatos de relatórios e arquivos digitais de registros de ponto que o empregador deverá manter e apresentar à fiscalização do trabalho.

# Jornada de Trabalho

- O uso de registro eletrônico de ponto **não é obrigatório.**
- O artigo 74 da CLT faculta o uso de registro de ponto manual ou mecânico. **Porém, se o meio eletrônico for adotado, deverão ser seguidas as instruções da Portaria nº 1.510/2009.**
- Uma empresa poderá utilizar sistema eletrônico em um setor/estabelecimento e manual em outro.
- Tem como finalidade exclusiva a marcação de ponto;
- Possui memória das marcações de ponto que não possa ser alterada ou apagada;

# Jornada de Trabalho

❖ EMPREGADOS NÃO ABRANGIDOS PELA REGRA DE LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (não têm direito às horas extras) – Art. 62, CLT:

1. Os que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário, devendo essa condição ser anotada na CTPS.

2. Aqueles que exercem cargo de confiança com poderes de gestão (não é cargo de chefia, como visto com os bancários).

- Poderes de gestão são poderes de administração (representação perante os demais empregados e perante terceiros). É a administração do empreendimento (admitir e dispensar empregados) e tomada de decisões significativas, fundamentais ao empreendimento, agindo em nome do empreendimento (são em geral realizadas por grandes gerentes, grandes diretores, grandes superintendentes).

# Jornada de Trabalho

No entanto, se tiverem poderes de gestão mas horário controlado, vão ter direito às horas extras.

- Para não ter direito a horas-extras o gerente tem que, concomitantemente:
  - a) Ter poderes de gestão;
  - b) Ausência de fiscalização de horário;
  - c) Receber gratificação de função nunca inferior ao valor do salário efetivo acrescido de 40% ou salário destacado em relação aos demais empregados.

# Jornada de Trabalho

- “Banco de Horas”: A lei exigiu a presença do sindicato laboral para celebrar o ACT ou a CCT
- Máximo de um ano para compensar
- Limite máximo de dez horas diárias
- Caso ocorra rescisão do empregado sem que tenha havido a compensação das horas, deverá o empregador remunerar como extras tais horas

# Descanso

- INTERVALOS:

1. Diário:

- a) Interjornada (entre duas jornadas): tem que haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Exemplos:

1. Empregado que sai às 22 horas de um dia, só poderá iniciar a jornada do dia seguinte às 9 horas.
2. Empregado que sai às 22 horas de sábado, com descanso no domingo, só poderá iniciar a jornada de segunda-feira às 9 horas.

**OBS.**: Este descanso deverá ser observado rigorosamente. A sua não concessão ou concessão parcial, acarretará autuação do Ministério do Trabalho, assim como pagamento de horas extras.

# Descanso

- INTERVALOS:

1. Diário:

b) Intra jornada (durante a mesma jornada):

<b>Jornada de trabalho diária</b>	<b>Intervalo</b>
Até 4 horas	0
Mais de 4 e até 6 horas	15 minutos
Mais de 6 horas	Mínimo: 1 hora Máximo: 2 horas

# Descanso

2. Semanal: O Descanso Semanal Remunerado (DSR) é o período de tempo em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, **de preferência aos domingos**, e nos feriados, mas percebendo remuneração. Esse período de tempo é de 24 horas consecutivas (art. 1º da Lei nº 605/49).
- Deve ser respeitado o limite de 7 dias para conceder a folga semanal, ou seja, **sistema 6x1** (Convenção 106, OIT)

# Descanso

## Domingos e Feriados:

### **1. Empresas que não são do ramo do comércio:**

a) Decreto n.º 27.048/49: Permissão permanente para funcionar aos domingos e feriados.

b) Portaria MTE n.º 945/2015: regula a autorização transitória (até 2 anos) para trabalho aos domingos e feriados:

b.1. mediante acordo coletivo específico firmado entre empregadores e entidade representativa da categoria profissional de empregados;

b.2. mediante ato de autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, baseado em relatório da inspeção do trabalho, por meio de requerimento do empregador.

# Descanso

## Domingos e Feriados:

### 2. Empresas do comércio:

- a) Lei n.º 10.101/2000 (art. 6º): autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do **comércio em geral**
  
  - b) Lei n.º 10.101/2000 (art. 6º-A): É permitido o trabalho em feriados nas atividades do **comércio em geral**, desde que autorizado em **convenção coletiva de trabalho**.
- A polêmica sobre a abrangência do termo “comércio em geral”.

# Descanso

## Domingos e Feriados:

- O repouso semanal remunerado no comércio em geral deverá coincidir, pelo menos uma vez no período **máximo de três semanas, com o domingo (sistema 2x1)**.
- **Esse dia não substitui o descanso semanal, ou seja, é dia adicional de repouso para o trabalhador.**
- **Além disso, essa folga adicional não poderá ser objeto de negociação (individual ou coletiva).**

# Descanso

- Nos serviços que exijam trabalho aos domingos será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização (multa mínima de R\$ 2.720,00).
- Exemplo de uma escala no comércio em geral:

S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
					X							X							X	X

- O trabalho nos domingos e feriados: se o funcionário trabalha em dias de repouso ou feriados, deve receber em dobro (art. 9º da Lei nº 605/49), exceto se o empregador conceder a folga em outro dia. Verificar se há melhores condições na Convenção Coletiva.
- O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (súmula 146, TST).



# Dúvidas e Questionamentos



Muito Obrigado