sato Consultoria de Pessoal

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br

legislação | consultoria | assessoria | informativos | treinamento | auditoria | pesquisa | qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

A NOVA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA - PROMULGADA

No último dia 05, quarta-feira, foi promulgada a nova Constituição Brasileira, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias. Assim foi mencionada no prêambulo da nova Carta Magna.
O Capítulo II, tratou sobre os Direitos Sociais. Veja na íntegra:

CAPITULO II - DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência dos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprêgo protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - fundo de garantia do tempo de serviço;
IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua familia com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção / ou acordo coletivo;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que / percebem remuneração variável;
VIII - 13º salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
XII - salário-familia para seus dependentes;
XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horasdiárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou conveção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuizo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres / ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 6 anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, c/ prazo prescricional de:

a) 5 anos para o trabalhador urbano, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato;

b) até 2 anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV - igualdade de direito entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

§ único - São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais / ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando / de categoria profissional, será descontada em fôlha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

§ único - As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas / da lei.

Art. 10 - É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11 - Nas empresas de mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de 1 representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para 4 vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13/09/66 (FGTS);

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa;

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de 5 dias.

§ 2º - Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos / rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º - Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. / 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o periodo.

INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA NOVA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

Após promulgada a nova Constituição Brasileira, várias são as dúvidas e as interpretações quanto a sua aplicação desses novos direitos.
A nova Carta trouxe vários tópicos auto-aplicáveis e outras dependendo de leis complementares e ordinárias, para regulamentação.
Nos tópicos auto-aplicáveis, os textos não trazem de maneira clara e completa quanto a sua aplicação prática, gerando controvérsia e polêmica. Já os tópicos que dependem de leis complementares e ordinárias, devem ser aguardados as regulamentações, para a sua aplicação, porém, por outro lado, gera a dúvida quanto ao tempo de duração até que se regulamentem.
Desta maneira, procuramos fazer um estudo e pesquisa quanto as aplicações e interpretações da nova Carta, junto a entidades, associações, grupos profissionais, consultorias jurídicas, etc., o qual passamos o nosso parecer:

a) JORNADA DE TRABALHO DE 44 HORAS SEMANAIS:

A redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas é auto-aplicável, e portanto, adapta-se o novo horário já a partir da data de sua promulgação.
Não ficou claro quanto a sua aplicação do pagamento. À exemplo, na Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, tráz 3 alternativas quanto a aplicação do pagamento, ou seja:

a) Agregar no DSR;
b) Criar uma rúbrica específica para pagamento da redução;
c) Alterar o salário do empregado em percentual equivalente à redução / da jornada, para assegurar a remuneração mensal.

Entendemos que a alternativa " c " é a mais adequada. Pois a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, deverá assegurar ao emprega

do o mesmo salario mensal. Logo, o salario mensal e igual a 220 horas / mensais (44 hs : 6 = 7:20 hs x 30 = 220 hs).
Óbviamente resultará num acréscimo salarial de aproximadamente 9,09%.
Desta maneira e concluindo:
a) o mes terá 220 horas;
b) a semana terá 44 horas;
c) a jornada diária será de 7 horas e 20 minutos.
Observações: 1) jornada diária máxima de 8 horas;
2) facultada a compensação de horas e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva;
3) O salário do mensalista mantém-se o mesmo, contrário ao salário-hora, que sofre alteração.

b) HORA EXTRA 50%:

A hora extra que era de 20% (pela CLT) passa a ser de no mínimo 50%. É auto-aplicável, sem sombra de dúvida, e portanto a sua aplicação é de/ imediato. Para a categoria metalúrgica, não sofre nenhuma alteração, / uma vez que, pela Convenção Coletiva dos Trabalhadores, já trazia em / suas cláusulas de acordo, um adicional mínimo de 50%.

c) JORNADA DE 6 HORAS PARA TRABALHOS EM TURNOS REVEZAMENTO

Os turnos de revezamento ininterrupto, que antes perfaziam 8 horas diárias, ficou reduzido para 6 horas, já a partir da data da promulgação da nova Carta. O artigo é auto-aplicável. Porém, deve-se aguardar novas regulamentações que dirimirá dúvidas, como por exemplo: os conceitos sobre turnos de revezamento e trabalhos ininterruptos.
A princípio, entendemos que para enquadrar a redução de jornada reduzida para 6 horas diárias, segundo o novo texto, existem 2 palavras / chaves, que permitirá ou não o enquadramento, ou seja:
a) turno de revezamento: trabalho em horários móveis, com descanso semanal remunerado coincidente aos domingos a cada 7 semanas;
b) trabalhos ininterruptos: trabalho sequencial, sem intervalo, entre a entrada de uma nova turma e a saida de outra.
Desta maneira, segundo nossos entendimentos, a não caracterização acima, a empresa não necessitará de reduzir a sua jornada de trabalho.

d) MULTA POR DISPENSA DE 40% - FGTS

O Artigo 22, do FGTS, que mandava pagar uma multa por despedida sem / justa causa do empregado, de 10% sobre o montante do FGTS corrigido / monetáriamente, já a partir da promulgação, a multa foi elevada para 40%. É auto-aplicável, por disposição, dos Atos Constitucionais Transitórias.
É também aplicável para os demitidos sem justa causa desde 06/09/88 , que tiveram seu aviso-prévio trabalhado ou indenizado. Trabalhado pq. recebeu seus salários até o dia 05 de outubro/88, e, Idenizado porque o aviso prévio tem projeção até o dia 05,também (Art. 487, § 1º, CLT).

e) LICENÇA PATERNIDADE

Para os pais, que pela CLT. não gozavam de nenhuma licença (exceto o art. 473, da CLT., que dava 1 dia para registro do filho), o novo texto constitucional dá 5 dias corridos, a partir da data de nascimento

do filho, a titulo de licença paternidade, já a partir da data da promulgação. Porém, este prazo será posteriormente definido por lei.
É auto-aplicável.

f) LICENÇA MATERNIDADE

É auto-aplicável. As gestantes que tinham 84 dias de licença-maternidade (8 semanas antes e 4 semanas após o parto), passam a partir da data da promulgação para 120 dias de licença. Não ficou definido ainda, quanto a distribuição da licença, antes e depois do parto, o que certamente virá uma regulamentação a respeito.
Ainda, existem outros pontos à serem elucidados, quanto ao afastamento da gestante, tornando-se um dos casos mais polêmicos da nova Constituição. As questões são:

- O afastamento da gestante, antes da promulgação, com retorno após a promulgação, terá direito a 120 dias ?
- O custeio ficará por conta da Previdência Social ou pela Empresa ?
- Em caso de reclamação trabalhista, à quem reclamar ? Para Previdência Social ou para a Empresa ?
- Diante desta indefinição, a licença maternidade é auto-aplicável ?

Fontes noticiosas informaram na semana passada, que a Previdência Social não está propenso a arcar com a diferença de 84 para 120 dias.

FÉRIAS - 1/3 SOBRE O SALÁRIO

Pelo novo texto da Constituição, é assegurado à todo empregado, um adicional de 1/3 sobre o seu salário, na ocasião do gozo de férias anuais.
O texto é auto-aplicável, porém ainda falta regulamentações. Pois, como se diz: " não podemos jogar, sem as regras do jogo ", da mesma forma, como praticar, sem sabermos praticar ?
O assunto, também é um dos mais controvertidos e polêmicos da nova Carta.
Uma corrente de Juristas entendem que todo trabalhador que tiver férias vencidas tem direito a receber o adicional respectivo. Por outro lado, entendem que só receberá o adicional aquele que ainda não adquiriu o direito às / férias, isto é, o trabalhador que ainda não completou um ano a serviço do / mesmo empregador.
Uma outra questão, dentre demais, é quando adquiri-se o direito do respectivo adicional: pelo periodo de aquisição ou pelo gozo (fluição) ?
Alguns Juristas sustentam a tese de que, se o empregado adquiriu o direito / de férias antes da promulgação, estes, não terão direito, porque na data de de aquisição o respectivo dispositivo não estava em vigência. Por outro lado sustentam a tese de que é devido, pois, a Constituição, em nenhum momento , fala em periodo aquisitivo ou periodo concessivo. Ela determina que o gozo das férias anuais seja remunerada com, pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal, e ainda, concluiram que não há férias sem que elas sejam de fato usufruídas. Por isso, mesmo que o período aquisitivo já tenha decorrido, / quando o trabalhador entrar em férias deverá ser remunerado com o salário / normal, mais o adicional respectivo.
Mas, ainda não param por aí as dúvidas. Como responder à estas perguntas ?:

- A base de cálculo de férias com Abono de 1/3, será sobre 30 ou 20 ?
- Quando o empregado, em virtude de faltas, receber férias com bases em 24, 18 ou 14 dias, será proporcional o pagamento do respectivo adicional ?
- Como fica nos casos de férias coletivas ?

- Aos menores de 50 anos e maiores de 18 anos, é permitido gozar as ferias em duas partes, desde que as parcelas não sejam inferior a 10 dias. Neste caso, como fica o respectivo adicional ? Será proporcional aos dias de cada parcela ou o pagamento se efetivará na ocasião em que gozar a última parcela ?
- Será devido o Adicional de 1/3, na ocasião do pagamento indenizado nas / férias vencidas ou proporcionais, na rescisão ? Proporcional ? E sobre que título ?
- Como vai ficar as bases de tributação para: IAPAS, FGTS e IRRF ?
- etc.

De fato, é complexo e controvertido o assunto. Recomendamos às empresas que aguardem a respectiva regulamentação, pois ela trará certamente, as respostas à estas perguntas. Porém, não impede para que a empresa, antecipe tal pagamento.

AVISO PRÉVIO - PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

O Aviso Prévio de no mínimo 30 dias e proporcional ao tempo de serviço, depende de regulamentação. Até então, deve-se pagar ao empregado pelo mínimo.

OUTROS AUTO-APLICÁVEIS

Autonomia Sindical, Proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre à todos os menores de 18 anos de idade, proibição do trabalho menor de 14 anos exceto menores aprendizes e estabilidade aos dirigentes sindicais e membros de comissões de segurança do trabalho.

QUE DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÕES - NÃO TEM APLICAÇÃO IMEDIATA

Salário mínimo, Despedida arbitrária, Participação nos lucros, Proteção do mercado de trabalho da mulher, Greve, Abusos, Seguro-Desemprego, Atividades essenciais, Adicional de trabalho penoso, insalubre e perigoso, Seguro contra acidentes do trabalho, à cargo do empregador, creches - assistência até 6 anos de idade, outros.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).