



legislação



consultoria



assessoria



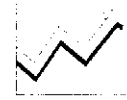
informativos



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"

01. NOVAS INSTRUÇÕES PARA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - ADAPTAÇÃO CF

O Secretário de Relações do Trabalho do MTb, expediu no último dia / 12/10/88, publicado no DOU de 21/10/88, a Instrução Normativa nº 01/88 que dá novas instruções para fiscalização do trabalho, adaptado à nova Constituição Federal (CF). Veja na íntegra:

" O Secretário de Relações do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, e
Considerando os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal,
Considerando que compete as autoridades do Ministério do Trabalho a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho,
Considerando que são atributos básicos de proteção ao trabalho o Registro, a jornada, o Descanso, o Salário e a Segurança e Medicina do Trabalho,
Considerando que o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho deve dispor de instrumentos que permitam aos seus agentes procedimento uniforme em todo o País,

Resolve:

Baixar a presente Instrução Normativa, concernente a ação fiscal a ser desenvolvida pelos Fiscais do Trabalho, face à nova Constituição Federal.

I - ATRIBUTOS BÁSICOS1. REGISTRO

Não ocorreu alteração em relação ao atributo básico Registro.

2. JORNADA

A duração normal do trabalho não será superior a 8 horas diárias, com limite de 44 horas semanais, salvo as jornadas especiais.

A jornada poderá ser aumentada, para efeito de compensação ou / prorrogação.

A compensação da jornada dos empregados maiores (homens e mulheres) será feita mediante acordo individual, coletivo, convenção / coletiva ou sentença normativa. Tratando-se de menores, a compensação será feita mediante a assistência da entidade sindical.

Os empregados maiores (homens e mulheres) poderão ter a jornada / prorrogada no máximo em 2 horas, respeitado o limite de 10 horas diárias, mediante acordo individual, coletivo, convenção ou sentença normativa, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. Aos menores é vedada a prorrogação da jornada de trabalho, / salvo para efeito de compensação.

Na ocorrência de força maior, não há limite de jornada para os empregados maiores (homens e mulheres), cuja remuneração será a da

hora normal. Em se tratando de menores, o limite da prorrogação será de 4 horas diárias, com adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. Os casos de força maior deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 dias para os empregados maiores, e 48 horas no caso dos menores.

Tratando-se de serviços inadiáveis, a jornada poderá ser aumentada em até 4 horas diárias, exclusivamente para os empregados maiores, com acréscimo de, no mínimo, 50% da hora normal. Os casos de serviços inadiáveis deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 dias.

As horas não trabalhadas em decorrência de causas acidentais ou de força maior poderão ser repostas pelos empregados na base de 2 horas por dia, no máximo de 45 dias ao ano, respeitando o limite de 10 horas diárias. As referidas horas não sofrerão ao acréscimo salarial.

Ocorrendo a hipótese de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de 6 horas.

A referida jornada depende da ocorrência concomitante de vários fatores:

- a) existência de turnos. Isso significa que a empresa mantém uma ordem ou alternância dos horários de trabalho prestado em revezamento;
- b) que os turnos sejam em revezamento. Isso quer dizer que o empregado, / ou turmas de empregados, trabalha alternadamente para que se possibilite, face a ininterruptão do trabalho, o descanso de outro empregado ou turma;
- c) que o revezamento seja ininterrupto, isto é, não sofra solução de continuidade no período de 24 horas, independentemente de haver, ou não, trabalho aos domingos.

É permitida, mediante negociação coletiva, a prorrogação da jornada de 6 horas. Nesse caso, admite-se o máximo de 2 horas extras por dia.

Tendo em vista a necessidade de adaptação da jornada de 6 horas ao regime de turno ininterrupto de revezamento, e considerando a complexidade / decorrente da possibilidade de criação de outros turnos, cabe a Inspeção do Trabalho dar prioridade a orientação, colaborando com as partes, inclusive com as entidades sindicais.

DESCANSO

O descanso intrajornada, entre jornadas e semanal, permanece inalterado.

A alteração ocorreu quanto as férias. Ao valor a que faz jus o empregado a título de férias, será acrescido, pelo menos, um terço do salário normal (Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal).

O adicional referido será aplicado nos casos de férias em dobro, simples ou proporcionais, observando-se o disposto nos arts. 130, 146 e 147, da CLT.

O abono pecuniário previsto no art. 143, da CLT, será calculado sobre a remuneração das férias, já acrescida de um terço, referido no citado artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

Deve-se entender por salário normal, o salário fixo acrescido das verbas de caráter salarial, tais como adicionais ao salário, gratificações ajustadas ou habituais, diárias para viagem, desde que excedentes a 50% do salário, prêmios, utilidades fornecidas com habitualidade e gratuitamente, dentre outras. Para efeito de integração, leva-se em conta a média / das horas dos respectivos períodos, aplicando-se o valor de sua remuneração na data do pagamento. Quando o empregado perceber por tarefa ou peça, o pagamento será feito pela média do período aquisitivo do respectivo direito. Tratando-se de comissões, levar-se-á em conta a média percebida /

nos 12 últimos meses, ou período inferior.

4. SALÁRIO

O salário mínimo a ser fixado em lei, nacionalmente unificado, visa a atender as necessidades vitais básicas ao trabalhador e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, / transporte e previdência social. Será reajustado normalmente tendo em / vista a preservação do poder aquisitivo. Não pode ser vinculado para / qualquer fim.

A Constituição reconhece o piso salarial, proporcional a extensão e a complexidade do trabalho, cujo valor será fixado em acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou lei.

O salário é irredutível, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, constituindo crime sua retenção dolosa, na forma da lei.

Aos que percebem remuneração variável, é garantido o salário nunca inferior ao mínimo.

5. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Constitui direito do empregado a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No que concerne a ação fiscal continuam em vigor as Normas Regulamentadoras (NRs), bem como as Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs), de Segurança e Medicina do Trabalho.

Os Fiscais do Trabalho devem aguardar instrução da Secretaria especializada relativamente a eventuais modificações nessa área por força da nova Constituição.

II - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

1. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será, no mínimo, de 30 dias. A proporcionalidade referida no texto constitucional depende de legislação infra constitucional.

2. TRABALHO DA MULHER

O artigo 5º da Constituição Federal preceitua que todos são iguais perante a lei que não deve haver distinção de qualquer natureza.

Por outro lado, o inciso I do referido artigo preconiza que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações", sendo que o inciso XXX, do artigo 7º, proíbe diferença de exercício de funções, de critério de admissão e de salários, por motivo de sexo.

Face a esses dispositivos constitucionais, não cabe ao Poder Executivo, em especial ao Ministério do Trabalho, criar restrições ao trabalho da mulher.

Assim, no que concerne a jornada, seja quanto a hora extra ou compensação de horas, seja quanto ao trabalho noturno, aplica-se à mulher os dispositivos que regulam o trabalho masculino.

Deve-se observar as restrições ao trabalho da mulher apenas quando menor conforme item 3, desta Instrução.

Quanto as normas de proteção à maternidade, continuam em vigor os dispositivos consolidados, observando-se, em especial, o que dispõe o item 4 desta Instrução.

No que diz respeito ao exercício de atividade perigosa, insalubre, penosa e demais normas de segurança e medicina, deverá haver definição da Secretaria especializada.

TRABALHO DO MENOR

A Constituição proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 14 anos (inciso XXXIII do art. 7º).

As normas relativas ao menor aprendiz serão expedidas pela Secretaria de Mão de Obra.

O menor trabalhador tem a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas (inciso II, § 3º, do art. 227, da Constituição Federal).

O menor de 14 e maior de 12 anos, que mantinha relação de trabalho antes da vigência da atual Constituição, tem assegurado o seu emprego e os demais direitos trabalhistas.

SALÁRIO-MATERNIDADE

A Constituição garante à empregada gestante uma licença, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias.

Antes da vigência da atual Constituição, o salário-maternidade era de 84 dias. Era devido à empregada rural, sendo encargo do empregador e, no caso da urbana, a cargo da Previdência Social. Tal direito não era estendido à empregada doméstica.

Com a nova Constituição a "licença maternidade" foi ampliada de 84 para 120 dias, no caso das empregadas urbanas; transformada em direito previdenciário para as empregadas rurais; e estendida para as domésticas. Dessa forma, tanto a ampliação quanto a criação do direito, dependem de lei complementar para assegurar o seu custeio.

LICENÇA MATERNIDADE

A "licença paternidade" deve-se entender como ampliação da falta legal por motivo de nascimento de filho, de 1 para 5 dias (inciso III, art. 473 da CLT), até o advento da legislação posterior.

EMPREGADO DOMÉSTICO

Constituem direitos do(a) empregado(a) doméstico(a), não se aplicando os demais direitos sociais:

- a) salário mínimo;
- b) irredutibilidade salarial;
- c) 13º salário;
- d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- e) gozo de férias anuais remuneradas com , pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal. Tendo em vista que o DL nº 1.535/77 não fez menção expressa à Lei nº 5.859//72, a empregada doméstica tem direito a 20 dias úteis de férias, para cada 12 meses de trabalho, com acréscimo de 1/3 s/ o salário normal.
- f) licença gestante, na forma do item 4;
- g) licença paternidade, na forma do item 5;
- h) aviso prévio de, no mínimo, 30 dias para a parte que pretender rescindir o contrato, sem justo motivo;
- i) aposentadoria, nos termos da lei.

ESTABILIDADE E FGTS

A Constituição estendeu o regime do FGTS a todos os empregados, tanto urbanos quanto rurais, inclusive aos trabalhadores avulsos.

Caberá a legislação posterior regulamentar tal regime aos que não estavam nele incluídos, como é o caso dos rurais. Enquanto a legislação posterior não definir, os empregados que na vigência da Constituição anterior eram estáveis continuam sendo estáveis, tendo em vista que / se trata de direito adquirido. Aplica-se-lhes, em consequência os dispositivos consolidados pertinentes.

Contudo, a Constituição faz referência à estabilidade, no sentido da garantia de emprego, nas seguintes situações:

- a) à empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até 5 meses após o parto;
- b) ao empregado eleito para cargo de direção das CIPAS, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término do seu mandato. Dessa forma, continua em vigor o art. 165, da CLT., com as ampliações da nova Constituição;
- c) ao empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, inclusive o suplente, e sendo eleito, até 1 ano após o final do mandato.

Os empregados relacionados nas alíneas acima não podem sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa, sendo vedada, inclusive, acordo / quanto a sua dispensa. É admissível o pedido de demissão.

DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA - INDENIZAÇÃO

Constitui direito do trabalhador a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar que a definirá e estabelecerá a indenização compensatória, dentre outros direitos.

Enquanto isso, na ocorrência de despedida arbitrária ou sem justa causa, o art. 10º, das Disposições Transitórias já determinou, que o valor da indenização corresponderá a 40% sobre o montante dos depósitos do FGTS, da correção monetária e dos juros capitalizados, dos depósitos não efetuados, inclusive dos decorrentes de verba salarial devida na rescisão.

Quanto aos empregados que não tenham o referido depósito do FGTS, aplica-se, em ocorrendo a rescisão contratual, o quanto determina a CLT., relativamente a indenização, bem como as disposições previstas no art. 32, § 2º, da CLPS e art. 2º da Lei nº 2.959/56.

9. PRESCRIÇÃO

Os créditos resultantes das relações de trabalho urbano prescrevem em 5 anos, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato. Tratando-se de empregado rural, até 2 anos após a extinção do contrato (inciso XXIX, do art. 7º).

Contra os menores de 18 anos, não corre nenhum prazo de prescrição (art. 440, da CLT.).

10. TRABALHO RURAL

Todas as disposições supra expendidas aplicam-se aos empregados rurais. Quanto ao FGTS, dependerá de regulamentação, permanecendo, inclusive, os dispositivos consolidados concernentes a indenização e estabilidade no emprego.

III - DISPOSIÇÕES FINAIS

1. O Fiscal do Trabalho deve observar, no período de 90 dias, o critério da dupla visita, em face da promulgação da nova Constituição (art. 627, da CLT. e art. 18, do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15 de março de 65). Tal critério não se aplica às normas já existentes, inclusive as que foram elevadas à condição de norma Constitucional.
2. Ocorrendo autuação na forma indicada no art. 628, da CLT. deve - se observar as alterações do EMENTÁRIO, conforme Anexo I, no que couber.

Plinio Gustavo Adri Sarti.

Obs.: O " ementário ", acima referido, trata-se de um manual de uso interno pela Fiscalização do Trabalho.

DESPEDIDA ARBITRÁRIA - MULTA DE 20% E NÃO DE 40%

A Caixa Econômica Federal - CEF baixou no último dia 04/10/88, publicado no DOU de 24/10/88, a Norma de Serviço nº 598, que regulamentou a multa do FGTS em 40% e nos casos de despedida por culpa recíproca ou de força maior, em 20%. Veja abaixo, na íntegra:

" Altera a redação do item 14 e do subitem 14.1, das instruções sobre o FGTS.

A Caixa Econômica Federal (CEF) no uso da atribuição que lhe confere o artigo 1º, letra " b ", § 1º, do Decreto-lei nº 2.291, de 21 de novembro de 1986, baixa a presente Norma de Serviço:

1 - Considerando o disposto no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Transitórias, da nova Constituição Federal, o item 14 e subitem 14.1, das instruções sobre o FGTS, aprovadas pela Ordem de Serviço FGTS-POS nº 02, publicada no DOU (Seção I, Parte II), de 16/02/79 (págs. 1121 a 1144), passam a ter a seguinte redação, até que seja expedida lei complementar disciplinadora desta matéria:

" 14 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho pela empresa, sem justa causa, deverão ser pagos diretamente aos empregados os valores relativos aos depósitos correspondentes ao mês da rescisão e, quando for o caso, ao do mês imediatamente anterior, além da importância igual a 40% desses valores o do montante dos depósitos, da atualização monetária e dos juros capitalizados na conta vinculada, referentes ao período de trabalho na empresa.

14.1 - O procedimento de que trata este item também se aplica no caso de rescisão do contrato de trabalho por motivo de culpa recíproca ou de força maior, ficando a percentagem nele referida reduzida para 20%."

2 - A presente Norma de Serviço entra em vigor na data de 05/10/83, revogando-se as disposições em contrário.

Maurício Viotti de Barros
Presidente

RESPONDENDO PERGUNTAS - ADAPTADOS À NOVA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

1. COMO SE PROCEDE O CÁLCULO DE 1/3 CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS, NOS CASOS EM QUE O EMPREGADO REQUER 1/3 DE ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS (ABONO DE FÉRIAS ?

Para responder à essa pergunta, vamos rever o texto do Art. 7º, inciso XVII, da CF:

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

É interessante observar que a base de cálculo do referido 1/3 constitucional está centrada no momento do gozo, e, portanto, pelos dias de gozo.

Por outro lado, o Abono Pecuniário de Férias (art. 143, da CLT) é a maneira de converter o gozo em dias trabalhados. Se trabalha, ganha. Se não trabalhar, deixa de ganhar ou desconta-se as faltas.

Como pode-se observar é bem entendido que o abono de férias, em nenhum momento pode-se considerar gozo.

Desta maneira, o entendimento racional, é de que o 1/3 Constitucional, deva ser calculado sobre o número de dias em que o empregado fica a disposição do gozo, não computando-se o período do Abono Pecuniário.

Exemplo: direito de férias = 30 dias.

CÁLCULO DO 1/3 CONSTITUCIONAL:

- férias em gozo = 20 dias
- 1/3 Constitucional = 6,67 dias (20 : 3)

SEGUINDO O MESMO EXEMPLO, COMO É CALCULADO O ABONO PECUNIÁRIO ?

Para cálculo do Abono Pecuniário, de que trata o art. 143, da CLT., de vemos seguir a orientação do Secretário de Relações do MTb, publicado no último dia 21/10/88, através da Instrução Normativa nº 01, Atributos Básicos, item 3, cujo o texto é:

" O abono pecuniário previsto no art. 143, da CLT. será calculado sobre a remuneração das férias, já acrescida de 1/3, referido no citado artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal. "

Segundo o novo texto, da recente Instrução Normativa, o cálculo do Abono Pecuniário, deve-se proceder da seguinte maneira:

- a) tomar a remuneração das férias;
- b) adicionar com mais 1/3; e,
- c) dividir por 3 (1/3 abono pecuniário).

Desta maneira, no mesmo exemplo de férias com 30 dias, temos:

$$\frac{30 \text{ dias férias} + 10 \text{ dias (1/3 constitucional)}}{3 \text{ (1/3 abono pecuniário)}} = 13,33 \text{ dias}$$

Concluindo o exemplo, o cálculo de férias de 30 dias, ficará assim:

- férias em gozo	=	20 dias
- 1/3 constitucional	=	6,67 dias
- Abono Pecuniário	=	<u>13,33 dias</u>
TOTAL	=	40,00 dias.

Simplificando, o empregado de qualquer maneira acabou recebendo os 40 dias ou seja, 30 dias de férias mais 10 dias (1/3 constitucional). Porém o cálculo deverá ser processado, da maneira em que foi apresentado acima, pois a base de incidência do IAPAS e FGTS, quanto ao Abono Pecuniário, subtrai o valor de incidência no 1/3 constitucional.

PESQUISA SALARIAL - 4º TRIMESTRE/88 - REGIÃO ABC

COMO FICARAM OS SALÁRIOS NO MERCADO, APÓS O DISSÍDIO DE ABRIL/88 ?

Para responder à esta pergunta, estamos realizando a nossa Pesquisa Salarial, do 4º trimestre/88, relativo a salários de novembro/88, exclusivamente moldados para as empresas do setor metalúrgico, da região do Grande ABC, de pequeno e médio porte, que estará a disposição, para todas as empresas em geral, a partir do dia 28 de novembro de 1988.

No entanto, para a realização deste trabalho, é necessário e imprescindível que as empresas informem os respectivos salários, em formulários já divulgados e distribuídos, até o dia 21/11/88, ocasião em que gozarão de um desconto de 50% sobre o preço da Pesquisa Salarial.

PARTICIPEM ! A sua participação é muito importante nesse evento. Ademais os salários de sua empresa, estará também medindo, junto com demais outras empresas, do mesmo ramo de atividade e da mesma região.

ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO DO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS

Em vez disso, destroem o motivo, competência, ou apenas confirmam a falta de competência daqueles que não desenvolveram forte necessidade desta. No entanto, é possível reestruturar, com inteligência, trabalhos e situações de trabalho, para oferecer oportunidades maiores de obter sentimentos de valor pessoal e ainda, talvez, de educar ou ensinar os empregados a como responder construtivamente nas situações de incentivo planejadas para provocar o motivo da competência.

i) SUCESSO:

É considerado o motivo humano fundamental. As pessoas diferem no grau de satisfação que deriva do que realizam. Algumas parecem esforçar-se muito para obter a sensação de ter alcançado uma meta difícil; outros menos interessados no sucesso por si próprios, parecem necessitar de constante estimulação em forma de recompensas tangíveis.

É evidente que o que constitui sucesso para uma pessoa pode carecer de significado para outra: A escolha do que constitui sucesso para um indivíduo depende, pelo menos em parte, da probabilidade de que seja capaz de realizar a tarefa desejada.

Uma pessoa com " altas necessidades " de sucesso esforça-se, em geral, mais por coisas que parecem importantes e também razoavelmente atingíveis. Tenderá a desconhecer as metas fáceis, porque o seu alcance não lhe daria sensação real de realização plena, e também tenderá a fazer, de um lado, as metas bem difíceis, porque a possibilidade de sucesso parece tão remota que a probabilidade de obter uma sensação de término é demasiado baixa. Portanto, os problemas principais para relacionar / esses fatos com a " motivação na empresa " são:

- o fato de saber se é importante para o empregado a obtenção do sucesso; e,
- determinar os tipos de metas que sejam valiosas para ele e razoavelmente atingíveis.

É provável que a situação do trabalho possa ajustar-se de tal maneira que desperte os motivos de sucesso dos empregados. Por exemplo: os / trabalhos podem ser planejados para que sejam mais difíceis, isto é, muitos dos trabalhos excepcionalmente simples, fáceis e rotineiros, inferiores à qualidade do empregado motivado pelo sucesso, podem ser eliminados. ... é possível convencer alguns empregados ...