

							
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](http://www.sato.adm.br)

**Todos os direitos reservados**

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](http://www.sato.adm.br)"

DIREITOS TRABALHISTAS - PÓS CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

Sem dúvida, muitas empresas ainda não sabem como adaptar os novos textos da nova Constituição Federal, promulgada no dia 05 de outubro de 1988.

O reflexo é óbvio. Pois, a nossa atual Legislação Trabalhista, é uma das mais complexas e controvertidas do mundo.

Para se ter uma idéia, a cada um dos textos da nova Constituição é interpretada com os conceitos estabelecidos na CLT e outras oriundas das Legislações Complementares, tomando-se ainda, o máximo cuidado para / não ferir os conceitos estabelecidos na nova Norma, que é objetivo da nova Constituição Federal.

No entanto, a prática atual decorrente dessa mecânica, nas empresas em geral, apresentam-se em um quadro heterogêneo de aplicação das novas / normas. E, perguntas surgem: " Como aplicar corretamente ? "

Nesse meio de turbulências e de desinformações, a FIESP, através do / seu Depto. Jurídico, publicou o seu parecer, interpretando os novos / textos da nova Constituição, no que tange aos Direitos Sociais. Veja / na íntegra:

a) AVISO PRÉVIO:

Em relação ao aviso prévio, a principal dúvida é se continua em vigor o artigo 487, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, / que prevê 8 dias de aviso prévio para as empresas que realizam fô - lha de pagamento semanal.

Para a FIESP, o dispositivo da CLT é incompatível como art. 7º, XXI da nova Carta, segundo o qual o aviso prévio não poderá ser inferior a 30 dias. No entender da entidade, esse dispositivo é auto aplicável, não dependendo de legislação complementar. A proporcionalidade do aviso prévio ainda será determinada por lei ordinária, / que não poderá definir períodos inferior a 30 dias.

b) 13º SALÁRIO:

O artigo 7º, VIII, da Constituição, determina o pagamento do 13º sa l á r i o com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. O que tem gerado questionamentos é a forma do cálculo do benefício para os funcionários que recebem à base de comissão.

A interpretação que vem sendo dada é que a forma de cálculo vigente antes da promulgação da nova Carta não se alterou.

c) TRABALHADOR AVULSO:

O artigo 7º, XXXIV, criou a igualdade de direitos entre o trabalhador e o que possui vínculo empregatício permanente. Não está claro, para as empresas, a conceituação de trabalhador avulso frente a nova ordem constitucional.

Para FIESP, trabalhador avulso é aquele contratado por intermédio / de seu sindicato de classe, como ocorre em relação aos serviços por

tuários, por exemplo.

## FÉRIAS:

As maiores dúvidas das empresas referem-se ao acréscimo de 1/3 na remuneração de férias. A seguir estão relacionadas as principais questões relativas a esse instituto:

- Aos funcionários que já se encontravam em gozo de férias quando da promulgação da nova Constituição, será devido o acréscimo de 1/3 na remuneração de férias ?

A FIESP interpreta que o dispositivo é auto-aplicável, mas incide somente sobre as relações jurídicas presentes, ainda não definitivamente consumadas. Assim, o período de férias gozado antes da promulgação da nova Carta deve ser remunerado nos termos da legislação anterior (art. 142, da CLT). O restante, gozado após a entrada em vigor da nova sistemática, deve ser remunerado com o acréscimo de 1/3.

- As contribuições do INSS, FGTS e IRRF incidem sobre o acréscimo de 1/3 CF ?

O entendimento da FIESP é no sentido de que sobre as férias remuneradas com 1/3 a mais do salário há incidência na fonte das contribuições ao INSS, dos depósitos do FGTS e do IRRF. Porém, as férias devem ter sido gozadas normalmente.

No caso de férias indenizadas, incidirá somente o IRRF.

- O direito ao recebimento do acréscimo de 1/3 independe de haver o trabalhador completado o período aquisitivo ?

Por tratar-se de dispositivo mais benéfico e de aplicação imediata entendemos que todo o trabalhador que entrar em gozo de férias a partir da vigência da nova Constituição terá direito ao benefício ainda que o período aquisitivo tenha sido completado, ou que as férias se referam ao período aquisitivo anterior, estabelece o documento elaborado pelo Depto. Jurídico da FIESP.

- Em que momento deverá ser efetuado o pagamento de acréscimo de 1/3 na remuneração de férias ?

O pagamento deve ser realizado até dois dias antes da concessão das férias, como determina o art. 145, da CLT.

- O salário normal expresso no texto constitucional compreende a média / das horas extras e outras vantagens, como adicional noturno ou insalubridade ?

Estes benefícios só integrarão o "salário normal" desde que pagos com habitualidade ou tenham caráter permanente (no caso do adicional de insalubridade). É o que determinam os arts. 457 e 458 da CLT.

- Como poderá ser feito o fracionamento das férias ?

Segundo FIESP, a Constituição não possui qualquer medida expressa neste sentido. Assim, continuam em vigor os arts. 134 e 139, § 1º da CLT. De acordo com esses dispositivos, as férias coletivas podem ser divididas em dois períodos anuais, nunca inferiores a 10 dias.

Quanto as férias individuais, a princípio elas não podem ser divididas. Em casos excepcionais, será permitido o gozo em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

- É possível a conversão do acréscimo de 1/3 em Abono Pecuniário ?  
O Depto. Jurídico da FIESP entende que continua sendo possível a venda, para o empregador, de 10 dias de férias, nos termos do art. 143 da CLT.
- Como deverá ser feito o cálculo do Abono Pecuniário ?  
O Abono Pecuniário deverá ser calculado sobre as férias já acrescidas de 1/3 constitucional, como prevê a Instrução Normativa nº 01/88, da Secretaria das Relações do Trabalho.
- Em caso de rescisão contratual é devido o acréscimo de 1/3 ?  
A resposta é afirmativa. Se por qualquer motivo o funcionário não gozar suas férias, elas deverão ser indenizadas com o acréscimo / de 1/3, em atendimento a determinação constitucional.
- Quando a dispensa do funcionário ocorreu dias antes da promulgação da Carta Constitucional, e seu aviso prévio foi indenizado, o funcionário terá direito ao acréscimo de 1/3 na remuneração de férias ?  
Com os efeitos do contrato de trabalho são projetados até um período posterior a promulgação da Constituição (com a contagem do aviso prévio), a FIESP entende que o acréscimo é devido. Isto porque o período correspondente ao aviso prévio, mesmo que indenizado, integra o tempo de serviço para os efeitos legais (art. 489, da CLT).

e) ASSISTÊNCIA AOS FILHOS DOS EMPREGADOS:

Nos termos do inciso XXV, art. 7º, da Constituição, deverá ser dada assistência gratuita aos filhos e dependentes dos empregados, desde o nascimento até 6 anos de idade, em creches e pré-escolas.

Não está claro para os empresários a quem cabe prestar esses benefícios. A FIESP entende que é uma obrigação do Estado e não das empresas. A entidade lembra que o art. 208, IV, da Carta, prevê que o atendimento em creches e pré-escolas as crianças de zero a 6 anos de idade é dever do poder público.

Mesmo sendo um dispositivo dependente de regulamentação por lei ordinária, os advogados da FIESP entendem que o encargo deverá caber ao Estado, e não das empresas.

f) LICENÇA PATERNIDADE:

Com a nova Constituição, os empregados passaram a ter direito à licença-paternidade de cinco dias. As questões apresentadas ao Departamento Jurídico da FIESP são as seguintes:

- Os 5 dias de licença-paternidade deverão ser pagos pela empresa ?  
Por ser auto-aplicável, a licença deve ser concedida após a promulgação da Constituição. A FIESP avalia que enquanto lei ordinária não regulamentar o benefício, ele deverá correr por conta da empresa.
- Os 5 dias de licença-paternidade são corridos ou são dias úteis ?  
O Depto. Jurídico entende que são dias corridos.
- A licença-paternidade deve ser paga separadamente do salário normal ?  
Sim. Isto porque a legislação ordinária ainda deverá definir se / esse custo será ou não reembolsado pela Previdência Social.

## LICENÇA MATERNIDADE:

A Constituição ampliou de 84 para 120 dias a licença-maternidade. /  
As maiores dúvidas dos empresários são as seguintes:

- As funcionárias que se encontravam em licença-gestante quando da promulgação da Carta Constitucional terão direito aos 120 dias ? Segundo a FIESP, a questão é controvertida, pois há aqueles que / entendem que o dispositivo depende de regulamentação. Porém, a entidade avalia que o benefício é de aplicação imediata, ressalva

g) da a problemática da indenização dos custos pela Previdência Social. Para a entidade, as funcionárias que estivessem usufruindo da licença na data da promulgação da Carta deveriam ter ampliado seu período da licença.

## h) JORNADA DE TRABALHO:

Com a nova Carta, a jornada de trabalho foi limitado a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Também foi definida a jornada de 6 horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Os empresários tem dúvidas se as 44 horas referem-se as horas efetivamente trabalhadas ou nesta jornada se incluem intervalos permitidos ?

Os advogados da FIESP lembram que o art. 71, § 2º, da CLT, dispõe que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Assim, devem ser considerados somente as horas efetivamente trabalhadas. Outra dúvida é quanto a caracterização do turno ininterrupto de revezamento.

A Instrução Normativa nº 01/88, da Secretaria das Relações do Trabalho / determina que o turno ininterrupto de revezamento ocorre quando se verificarem as seguintes condições concomitantemente: existência de turno de revezamento de empregados ou turmas de empregados. Além disso, o revezamento deve ser ininterrupto, não podendo sofrer solução de continuidade no período de 24 horas, independentemente de haver ou não trabalho aos domingos.

A FIESP diverge da instrução quanto a esta última condição. Para a entidade, o fechamento da empresa aos domingos descaracteriza o trabalho ininterrupto a que se refere o texto constitucional. Assim, no caso de fechamento aos domingos, a jornada não deveria ser reduzida a 6 horas.

A FIESP observa que essas são algumas orientações dadas pelo seu Departamento Jurídico e podem ou não ser acatadas pelas empresas.

Obs.: Esta matéria foi publicada no RS nº 51, item 01, de 20/12/88, que por solicitações de leitores, está sendo republicada neste RS.

## ERRATA - RELATÓRIO SEMANAL Nº 26 - ITEM 01 - 25/06/91 (FGTS/INSS)

ONDE SE LÊ: " DIA 05 - INSS (DARP/CARNÊ) - RECOLHIMENTO COM CORREÇÃO "  
LEIA-SE : " DIA 05 - FGTS - RECOLHIMENTO "

ONDE SE LÊ: " DIA 08 - FGTS - RECOLHIMENTO "  
LEIA-SE : " DIA 08 - INSS (DARP/CARNÊ) - RECOLHIMENTO COM CORREÇÃO "

Pedimos desculpar-nos pelo êrro de transcrição, pois ao ser datilografado houve a inversão.

## PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) O empregado acidentado no trabalho, faz jus ao recebimento do 13º salário ?

A Justiça do Trabalho entende que as faltas ou ausências decorrentes de acidentes do trabalho não são considerados para efeito de cálculo de / gratificação natalina, ou seja, não devem reduzir o cálculo do 13º salário (TST - Súmula nº 46).

Se o período de afastamento for inferior a 6 meses, compete a empresa efetuar o pagamento do 13º salário relativo a esse período, e se for superior a 6 meses, consecutivos ou não, dentro do mesmo exercício, será pago pelo INSS, de conformidade com o art. 151, do Decreto nº 83.080/79 do Regulamento de Benefícios da Previdência Social - RBPS.

B) É legal qualquer alteração nos contratos individuais de trabalho ?

Não. Só é lícita por mútuo consentimento, e, assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Fds.: art. 468, da CLT.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site  
[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)**

### **O que 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).