



# 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**

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

01. TABELA DE REFERENCIA - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/06/88

- PISO NACIONAL DE SALÁRIO .....	cz\$	10.368,00
- SALÁRIO MINIMO DE REFERÊNCIA .....	cz\$	6.984,00
- VALOR DE REFERÊNCIA .....	cz\$	3.395,38
- SALÁRIO FAMILIA .....	cz\$	349,20
- TETO DE CONTRIBUIÇÃO IAPAS - EMPREGADOS .....	cz\$	139.680,00
- AUXILIO NATALIDADE .....	cz\$	3.395,38
- O T N .....	cz\$	1.337,12
- PISO SALARIAL DA CATEGORIA - ATÉ 500 EMPREGADOS ...	cz\$	18.704,99
- PISO SALARIAL DA CATEGORIA - DE 501 À 2.500 EMPREGOS.	cz\$	20.673,94
- URP PARA JUNHO, JULHO E AGOSTO/88 .....		17,68%
- IPC PARA MARÇO/88 .....		16,01%
- IPC PARA ABRIL/88 .....		19,28%
- IPC PARA MAIO/88 .....		17,78%

02. TABELA DE IAPAS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/06/88

01. até	03 SMR = 8,50%	até	cz\$	20.952,00
02. de 03 à 05	SMR = 8,75%	de	cz\$ 20.952,01 à	cz\$ 34.920,00
03. de 05 à 10	SMR = 9,00%	de	cz\$ 34.920,01 à	cz\$ 69.840,00
04. de 10 à 15	SMR = 9,50%	de	cz\$ 69.840,01 à	cz\$ 104.760,00
05. de 15 à 20	SMR = 10,00%	de	cz\$ 104.760,01 à	cz\$ 139.680,00

03. TABELA DO IRRF - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/06/88

CLASSE	RENDA LIQUIDA MENSAL	ALÍQUOTAS	DEDUÇÃO
01	até 20.000,00	isento	-
02	de 20.001,00 à 53.100,00	10%	2.000,00
03	de 53.101,00 à 107.400,00	15%	4.655,00
04	de 107.401,00 à 180.800,00	20%	10.025,00
05	de 180.801,00 à 279.600,00	25%	19.065,00
06	de 279.601,00 à 385.500,00	30%	33.045,00
07	de 385.501,00 à 520.900,00	35%	52.320,00
08	de 520.901,00 à 621.000,00	40%	78.365,00
09	de 621.001,00 acima .....	45%	109.415,00

## Observações:

- Não reter o IRRF, quando o rendimento BRUTO for igual ou inferior a 7 SMR, ou seja, cz\$ 48.888,00;
- A dedução de 25% sobre o rendimento BRUTO é limitado à 24.000,00;
- O valor de cada encargo com dependente é de cz\$ 6.500,00;
- Dispensar retenções do IRRF inferiores a cz\$ 300,00;
- A dedução alternativa para assalariados, o IAPAS é limitado a cz\$ 10.000,00;
- Para autônomos em geral, a dedução de 20% é limitado à 48.000,00;
- Para aluguéis e royalties, a dedução é de 20%, sem limite.

04. PISO NACIONAL DE SALÁRIOS - A PARTIR DE 01/06/88

O PNS passou a partir de 01/06/88, de cz\$ 8.712,00 para cz\$ 10.368,00, conforme o Decreto nº 96.107, de 31/05/88, publicado no DOU de 01/06/88.

05. SALÁRIO MÍNIMO DE REFERÊNCIA - A PARTIR DE 01/06/88

O SMR a partir de 01/06/88, passou de cz\$ 5.918,00 para cz\$ 6.984,00, conforme o Decreto nº 96.108, de 31/05/88, publicado DOU de 01/06/88.

06. VALOR DE REFERÊNCIA - A PARTIR DE 01/06/88

De acordo com a Portaria nº 129, de 30/05/88, publicado no DOU de 31//05/88, da Secretaria de Planejamento - SEPLAN, novo Valor de Referência a partir de 01/06/88, passou de cz\$ 2.877,44 para cz\$ 3.395,38. O novo Valor de Referência, é extensivo para pagamento de Auxílio Natalidade, a partir de 01/06/88.

07. OTN PARA JUNHO/88

Conforme Circular do Banco Central - BC nº 1.317, a OTN que era de cz\$ 1.135,27 passou cz\$ 1.337,12, a partir de 01/06/88.

08. IPC PARA MAIO/88

De acordo com a Portaria nº 126, de 26/05/88, publicado no DOU de 27//05/88, da SEPLAN, o IPC para maio/88, ficou afixado em 17,78%.

09. URP PARA JUNHO, JULHO E AGOSTO/88

A URP de 17,68% irá corrigir os salários para os meses de junho, julho e agosto/88, resultante da média geométrica (PG) dos IPC's de março, abril e maio/88.

$$\sqrt[3]{1.1601 \times 1.1928 \times 1.1778} = 17,68\%$$

10. PISO SALARIAL DA CATEGORIA - EVOLUÇÃO DESDE ABRIL/88

O Piso Salarial que era de cz\$ 15.894,79, em maio/88, para todas as empresas do setor metalúrgico do ABC até 500 empregados e 17.567,93 para empresas de 501 à 2.500 empregados, a partir de 01/06/88, com a integração da URP de 17,68%, os Pisos de Salário passam respectivamente para cz\$ 18.704,99 e cz\$ 20.673,94. Veja a evolução abaixo:

EVENTOS	ATÉ 500 EMPDOS	DE 501 à 2.500
- 04/88 - Piso Salarial	cz\$ 13.680,00	cz\$ 15.120,00
- 05/88 - URP = 16,19%	cz\$ 15.894,79	cz\$ 17.567,93
- 06/88 - URP = 17,68%	cz\$ 18.704,99	cz\$ 20.673,94

Observar a cláusula 4ª, da Convenção Coletiva, nos seguintes itens:  
- letra E - " estão excluídas desta garantia os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção ";

- letra F - " O salário normativo devido, aos empregados que exercerem as funções de " mensageiros ", " office-boys ", ou similar, ou em serviços gerais de limpeza e em serviços de / copa, será sempre, sem os escalonamentos acima, aquele / definido pelo item A (Piso Salarial de até 500 empdos.)"
- letra G - " Os salários normativos, especificados nesta cláusula, se ão reajustados em 01/07/87 e 01/10/88 e 01/01/89, pelo mes mo percentual que, na forma da Lei, houver corrigido os salários da categoria nesses períodos.

#### 11. O CUSTO DO AVISO PRÉVIO - INDENIZADO x TRABALHADO

Básicamente existem 2 formas de conceder o Aviso Prévio ao empregado na ocasião da dispensa sem justa causa, pela empresa.

- Aviso Prévio Indenizado
- Aviso Prévio Trabalhado

O Aviso Prévio Indenizado, é quando a empresa dispensa de imediato o empregado, não dando-lhe o período para trabalhar no local de serviço. Resulta no pagamento de 1 salário, isto é, 30 dias de forma indenizado.

O Aviso Prévio Trabalhado, ainda, pode ser de 2 maneiras (na prática):

- a) TRABALHADO, com redução de 2 horas diárias ou opcionalmente, trabalhando-se normalmente no seu horário integral durante 23 dias direto e o restante (7 dias) é dado em descanso, com percepção do salário.
- b) RESIDENCIA, é a maneira com que o empregado permaneça durante 30 / dias, cumprindo o Aviso Prévio Trabalhado (como se fôsse), porém / cumprindo " em casa ", isto é, trabalha-se sem a presença física / trabalho. Este ato é chamado de " impedimento no trabalho ", quando então, a empresa fica obrigado de pagar os salários.

POR QUÊ O AVISO PREVIO RESIDENCIA, VALE A PENA ?

Normalmente a empresa, ao dispensar o empregado sem justa causa, opta em dar-lhe o Aviso Prévio-Residência, isto porque a empresa entende ganhar uma prazo de mais 30 dias para efetuar o pagamento da Rescisão ao empregado.

Ganhar um prazo de 30 dias, à principio é vantajoso, porém ilusório. Financeiramente, se pensarmos em aplicar a importância, em qualquer / investimento a curto prazo (over, open, à exemplo) a empresa receberá a ao final de 30 dias, com taxas de hoje, aproximadamente 18 à 22%.

É VANTAJOSO ?

NÃO. Se pensássemos de que o salário fosse estático, isto é, não sofresse correções mensais, ainda à principio, o pensamento estaria mais ou menos correto. Porém, ao longo dos 30 dias, os salários sofrem correções, como por exemplo para junho/88 em que a URP é de 17,68%.

Se considerarmos este exemplo, a empresa ainda estaria ganhando um pouco (se aplicação fôsse de 18%, estaria ganhando 0,32% e se fôsse de 22%, estaria ganhando 4,32%).

Porém, não podemos considerar para comparação, somente estes aspectos. Pois, devemos ainda incluir o custo com Encargos Sociais, pois o Aviso Prévio sendo trabalhado (residência), torna-se salário e que consequentemente incidem o IAPAS e o FGTS.

O IAPAS tem o custo de 25,9%, isto é:

- 18,2% - IAPAS EMPRESA
- 5,2% - CONTRIBUIÇÃO DE TERCEIROS
- 2,5% - ACIDENTE DO TRABALHO

Já o FGTS é de 8%.

Desta maneira, os encargos somam 33,9%, que somados com a URP de 17,68% (exemplo acima), totalizariam no cômputo geral 51,58%, contra 18 à 22% que a empresa ganharia na aplicação financeira, adiando o pagamento da quitação para mais 30 dias.

11. Concluimos que não vale a pena conceder o Aviso Prévio-Residência ao empregado dispensado.

Deixar o empregado trabalhando no período do Aviso Prévio ?

Não achamos que seja a solução, pois, o empregado trabalhando no Aviso, aumenta-se despesa com benefícios, telefones, redução da produtividade e ainda sujeito a sabotagem nas máquinas e equipamentos da fábrica.

Sugerimos que para reduzir o custo do Aviso Prévio, este, seja indenizado.

Sendo indenizado o Aviso Prévio, muito embora se pague a Rescisão após 10 dias do efetivo desligamento físico, o Aviso Prévio quando indenizado a empresa não paga o IAPAS e nem o FGTS. Uma economia substancial de de 34%.

12.  CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

- vencimentos do exame médico, estão OK ?
- validade dos extintores
- manutenção dos hidrantes
- período de interstício do salário contribuição IAPAS (sócios)
- acordo coletivo de compensação de horas (menores e mulheres)
- certificado da Escola SENAI
- contratos com creche
- quadro de horário de trabalho de menores e adultos
- quadro que trata da proteção de menores - afixado em local visível
- declaração de dependentes para o Imposto de Renda
- caderneta de vacinação obrigatória
- quantidade de menores aprendizes - proporcionalidade
- menores assistidos - cota mínima
- vale transporte
- SIPAT (semana interna de prevenção de acidentes do trabalho)
- atualização das fichas de registro de empregados
- outros.

TESTES DE CONHECIMENTO - RESPONDA AS PERGUNTAS

- a) A MULHER, PARA AMAMENTAR SEU FILHO, ATÉ QUE SE COMPLETE 6 MESES, É CONCEDIDO 2 DESCANSOS ESPECIAIS, DURANTE A JORNADA DE TRABALHO, DE:  
( ) 1 hora cada um    ( ) meia hora    ( ) 2 horas    ( ) 40 minutos.
- b) A JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO DOS ENGENHEIROS E TELEFONISTAS É DE :  
( ) 8 horas    ( ) 6 horas    ( ) 2 horas    ( ) 4 horas.

OBS.: Respostas à estas perguntas, estarão no próximo Boletim nº 24.

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