sato Consultoria de Pessoal

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br

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"

TABELA DE REFERENCIA - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/07/88

- PISO NACIONAL DE SALÁRIO	cz$	12.444,00
- SALARIO MINIMO DE REFERENCIA	cz$	8.376,00
- VALOR DE REFERENCIA	cz$	4.071,06
- SALARIO FAMILIA	cz$	418,80
- TETO DE CONTRIBUIÇÃO IAPAS - EMPREGADOS	cz$	167.520,00
- AUXILIO NATALIDADE	cz$	4.071,06
- O T N	cz$	1.598,26
- PISO SALARIAL DA CATEGORIA - ATÉ 500 EMPREGADOS	cz$	22.012,03
- PISO SALARIAL DA CATEGORIA - DE 501 À 2.500 EMPDOS..	cz$	24.329,09
- URP PARA JUNHO, JULHO E AGOSTO/88		17,68%
- IPC PARA JUNHO/88		19,53%

TABELA DE IAPAS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/07/88

01. até 03 SMR = 8,50%	até	cz$	25.128,00
02. de 03 à 05 SMR = 8,75%	de cz$ 25.128,01 à	cz$	41.880,00
03. de 05 à 10 SMR = 9,00%	de cz$ 41.880,01 à	cz$	83.760,00
04. de 10 à 15 SMR = 9,50%	de cz$ 83.760,01 à	cz$	125.640,00
05. de 15 à 20 SMR = 10,00%	de cz$ 125.640,01 à	cz$	167.520,00

TABELA DO IRRF - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/07/88

CLASSE	RENDA LIQUIDA MENSAL	ALIQUOTAS	DEDUÇÃO
01	até 33.600,00	isento	-
02	de 33.601,00 até 89.200,00	10%	3.360,00
03	de 89.201,00 até 180.400,00	15%	7.820,00
04	de 180.401,00 até 303.600,00	20%	16.840,00
05	de 303.601,00 até 469.500,00	25%	32.020,00
06	de 469.501,00 até 647.400,00	30%	55.495,00
07	de 647.401,00 até 874.700,00	35%	87.865,00
08	de 874.701,00 até 1.042.800,00	40%	131.600,00
09	de 1.042.801,00 acima	45%	183.740,00

Observações:

a) Não reter o IRRF, quando o rendimento BRUTO for igual ou inferior a 7 SMR, ou seja, cz$ 58.632,00;
b) A dedução de 25% sobre o rendimento BRUTO é limitado à 40.300,00;
c) O valor de cada encargo com dependente é de cz$ 10.900,00;
d) Dispensar retenções do IRRF inferiores a cz$ 300,00;
e) Para autônomos em geral, a dedução de 20% é limitado à 80.600,00;
f) Para aluguéis e royalties, a dedução é de 20%, sem limite.
g) Para assalariados ainda, é permitido obter alternativamente o somatório de IAPAS, Contribuição Sindical e outras contribuições para o Sindicato, etc., para a dedução da renda bruta, sem limite.
h) Para empregados com 65 anos de idade ou mais, poderá deduzir da / renda bruta a importância equivalente a 2 dependentes.

PISO NACIONAL DE SALÁRIOS - A PARTIR DE 01/JULHO/88

O PNS passou a partir de 01/07/88, de cz$ 10.368,00 para cz$ 12.444,00, conforme o Decreto nº 96.235, de 29 de junho de 1988, publicado no Diário Oficial da União de 01 de julho de 1988.

SALARIO MINIMO DE REFERENCIA - A PARTIR DE 01/JULHO/88

O SMR a partir de 01/07/88, passou de cz$ 6.984,00 para cz$ 8.376,00 , conforme o Decreto nº 96.236, de 29 de junho de 1988, publicado no Diário Oficial da União de 01 de julho de 1988.

VALOR DE REFERÊNCIA - A PARTIR DE 01/JULHO/88

De acordo com a Portaria nº 150, de 29 de junho de 1988, publicado no Diário Oficial da União de 01 de julho de 1988, da Secretaria de Planejamento - SEPLAN, o novo Valor de Referencia, a partir de 01/07/88, passou de cz$ 3.395,38 para cz$ 4.071,06. O novo valor de referencia é extensivo para pagamento do Auxilio de Natalidade a partir de 01/07/88.

OTN PARA JULHO/88

Conforme Circular do Banco Central BC nº 1.324, publicado no DOU de 01 de julho de 1988, a OTN que era de cz$ 1.337,12, no mes de junho/88, / passou para cz$ 1.598,26, a partir de 01 de julho de 1988.

IPC PARA JUNHO/88

De acordo com a Portaria nº 148, de 29/06/88, publicado no DOU de 01 de julho de 1988, da SEPLAN, o IPC apurado no mes de junho/88, pelo IBGE , ficou afixado em 19,53%.

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - CONSEQUÊNCIAS

Transferir o empregado de um local à outro, à principio é proibido. Fundamenta-se pelo fato de que a localidade da prestação de serviços é condição essencial do contrato de trabalho. Se foi contratado para e - xercer uma determinada função numa localidade, nela deverá permanecer. No entanto, por outro lado, existem situações pré-determinadas em Legislação em que é permitido a transferência do empregado, então vejamos:

a) Quando o empregado concordar com a transferência:

A anuência do empregado é imprescindivel, pois nenhuma alteração do contrato de trabalho é possível, sem o mútuo consentimento entre as partes, cita o art. 468, da CLT.

> " Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, assim, desde que não resultem, direta ouindiretamente, prejuizos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia ".

b) Remoção para outro estabelecimento da empresa sem alteração do domicilio do empregado:

Não se caracteriza transferência, o deslocamento do empregado de um estabelecimento à outro sem alteração de seu domicilio, assim cita o art. 469, da CLT.

> " Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa de que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessáriamente a mudança de domicilio (grifo nosso). "

Jurisprudência: Acórdão da 2ª Turma, do TRT, da 3ª Região - RO 986/83 - Rel. Juiz José Theodoro G. da Silva - " Minas Gerais " de 10/02/84 - pág. 51.

> " Transferência. Inexistência. O fato de o empregado ser mudado de uma loja para outra na mesma localidade, não configura a transferência, ainda mais quando já previsto no próprio contrato laboral ".

c) Situações previstas em Legislação, em que é permitida a transferência, sem a respectiva anuência:

- Empregados com cargos de confiança:
  Desde que, havendo a necessidade de transferência, o empregado com cargo de confiança, poderá ser transferido à localidades diversas.

- Contratos de trabalho com cláusula explicita ou implicita de / transferência:

  - Explícita, quando expressa na cláusula contratual, a autorização de transferência do empregado para diversas localidades onde a empresa possua filial ou exerça as atividades.

  - Implícita, quando por natureza, a condição contratual, exija o trabalho em outras localidades, tais como acontecem / nos casos de artistas, vendedores-viajantes, atletas, etc.

  Obs.: O fundamento essencial para ambos, é de que haja a real necessidade dos serviços, para configurar a transferência. Pois, não havendo, torna-se nulo.

- Na ocorrência da extinção do estabelecimento:
  Nos casos de extinção do estabelecimento, não há necessidade de se obter a anuência do empregado, pois a própria situação cria a necessidade de se tranferir à outro local (filial ou nova sede). Salvo nos casos de empregados estáveis, quando há a real necessidade de obter-se o consentimento. Não havendo, e caso a empresa deseje dispensá-lo, sem que haja motivo de força maior, deverá indenizar em dobro. Havendo força maior, a indenização é simples.

- Transferência provisória em razão da necessidade do serviço:

Havendo a real necessidade do serviço, isto e, nao podendo o serviço ser executado por outra pessoa, muito embora não previsto expressa ou implicitamente no contrato, é facultado a empresa transferir provisóriamente o empregado para outra localidade. Óbviamente, quando cumprido a necessidade do serviço, é garantido o retorno, no local de origem.

SUPLEMENTO SALARIAL:

A súmula nº 29, do TST, determinou que quando o empregado for removido para local distante de sua residencia, sem que isso importe em mudança do seu domicilio, terá direito a um suplemento salarial, para custear o transporte.

" Empregado transferido por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa. "

Jurisprudência: Acórdão da 1ª Turma do TST - RR 4.181/82 - Rel. Min. Fernando Franco - DJU de 07/06/85 - pág. 8.988.

" A mudança do local de trabalho, dentro da mesma cidade, importa apenas em suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte. A maior demora para chegar ao local de trabalho não implica em dilatação da jornada de trabalho, pois, não está o empregado à disposição do empregador. "

DESPESAS COM TRANSFERÊNCIA:

Entre outros, despesas como aluguel de residência, passagens (inclusive da familia), transporte de mobilia, despesas contratuais, etc. deverá / ser arcado pela empresa, inclusive na ocasião do retorno, quando a transferência por provisória e também na dispensa sem justa causa.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - 25%:

O Adicional de Transferência de 25% sobre o salário, somente é devido ao empregado, que transferido próvisóriamente, enquanto a situação perdure. Portanto, quando há transferência definitiva, não há o respectivo adicional.

Jurisprudência: Acórdão da 3ª Turma do TRT, da 2ª Região - RO 4.740/82 D.J. SP. de 03/05/84, pág. 39.

" Adicional de Transferência. Indevido quando não ocorre mudança de domicilio do empregado. Despesas decorrentes da locomoção do empregado. Hipótese em que esse ressarcimento não se justifica. Se a alteração do local da prestação dos serviços não implicou na mudança do domicilio do autor, descabe o pedido relacionado com o adicional de transferência. Preferindo o autor para sua comodidade utilizar de condução própria, abrindo a mão do Transporte Coletivo oferecido gratuitamente pela empresa, inadmissível falar-se no ressarcimento das despesas que teve como

SITUAÇÕES EM QUE É PROIBIDO A TRANSFERÊNCIA:

a) Dirigente Sindical;
b) Membro da CIPA;
c) Membro da Diretoria da Cooperativa de Empregados; e,
d) Estáveis de modo geral.

Obs.: Conforme alineas A e B, do art. 483, da CLT., é vedado ao empregador transferir o empregado arbitrariamente, com intuito de puni-lo. Este procedimento, dá ao empregado o direito de rescindir o / contrato de trabalho (art. 483, CLT. - Rescisão Indireta) e pleitear uma indenização, fundamentando-se no rigor excessivo, por / parte do empregador.

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).