

							
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"

TABELA DE INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA (IAPAS, FGTS e IRRF)

Com o objetivo de atualizar a nossa Tabela de Incidência Tributária, / publicada no Relatório Semanal nº 07, de 14/02/89, e tendo em vista , as recentes alterações introduzidas pela Instrução Normativa nº 49, de 10/05/89, publicada no DOU de 11/05/89, abaixo segue a respectiva tabela com incidências tributárias do IAPAS, FGTS e IRRF:

EVENTOS	IAPAS	FGTS	IRRF
- Abono de Aposentadoria	sim	sim	sim
- Abono Pecuniário de Férias	não	não	sim
- Adiantamento de Salário - descontado dentro mês..	não	não	não
- Adiantamento de Salário - descontado fora do mês.	não	não	sim
- Adicional de Insalubridade	sim	sim	sim
- Adicional Noturno	sim	sim	sim
- Adicional Periculosidade	sim	sim	sim
- Ajuda de Custo - acima de 50% do salário	sim	sim	sim
- Ajuda de Custo - abaixo de 50% do salário	não	não	não
- Ajuda de Custo com gastos de transferência	não	não	não
- Auxílio Acidente do Trabalho (1ºs. 15 dias)	sim	sim	sim
- Auxílio Funeral (Convenção Coletiva)	não	não	não
- Auxílio Doença (1ºs. 15 dias)	sim	sim	sim
- Auxílio Natalidade	não	não	não
- Aviso Prévio Complementar ao Tempo de Serviço ...	sim	sim	sim
- Aviso Prévio Compl. Tempo Serviço - Indenizado ..	não	não	não
- Aviso Prévio Indenizado - até 30 dias	não	não	não
- Aviso Prévio Indenizado - acima de 30 dias	não	não	sim
- Aviso Prévio - Residência	sim	sim	sim
- Aviso Prévio - Trabalhado	sim	sim	sim
- Bolsa de Estagiários	não	não	sim
- Bolsa de Iniciação ao Trabalho - Menor Assistido.	não	não	sim
- Complementação do Auxílio de Doença	não	não	sim
- Complementação do 13º salário (Conv. Coletiva) ..	não	sim	sim
- 13º salário - 1ª parcela	não	sim	não
- 13º salário - 2ª parcela	não	sim	sim
- 13º salário - 3ª parcela	não	sim	sim
- 13º salário - Proporcional pagas na rescisão	não	sim	sim
- Descanso Semanal Remunerado (DSR)	sim	sim	sim
- Férias pagas em dôbro	não	não	sim
- Férias Indenizadas - menos de 1 ano	não	não	sim
- Férias Indenizadas - mais de 1 ano	não	não	sim
- Férias Normais	sim	sim	sim
- Férias - 1/3 Constitucional (normal)	sim	sim	sim
- Férias - 1/3 Constitucional (indenizado)	não	não	sim
- Fretes e Carretos pagos à Pessoa Jurídica	não	não	sim
- Fretes e Carretos pagos à Pessoa Física	sim	não	sim
- Gratificação	sim	sim	sim
- Gratificação de quebra de caixa	não	não	não

- Horas Extras (qualquer adicional)	sim	sim	sim
- Indenização Adicional (Art. 9º - DL 7.328/84)	não	não	não
- Indenização por Acordo (não optantes FGTS)	não	não	não
- Indenização Compensatória (Constituição Federal) .	não	não	não
- Indenização por Tempo de Serviço (não opt/FGTS) ..	não	não	não
- Indenização por Morte ou Invalidez (Convenção) ...	não	não	não
- Licença Maternidade (84 dias - Prev. Social)	sim	sim	sim
- Licença Maternidade (36 dias - Empresa)	sim	sim	sim
- Licença Paternidade (05 dias - Empresa)	sim	sim	sim
- Multa por atraso de pagamento ao empregado	não	não	sim
- Multa por atraso de pagamento de rescisão contrato	não	não	sim
- Multa de 40% (artigo 22/FGTS)	não	não	não
- Participação no Lucros da empresa	sim	sim	sim
- Prêmios	sim	sim	sim
- Reembolso de IAPAS - Autônomos	não	não	sim
- Retirada - Diretores Empregados	sim	sim	sim
- Retirada - Diretores Proprietários	sim	não	sim
- Retirada - Sócios de Firma Individual	sim	não	sim
- Salário Família	não	não	não
- Salários	sim	sim	sim
- Saldo de Salários - pagos na rescisão	sim	sim	sim
- Serviços prestados por Autônomos - Inscrito IAPAS.	sim	não	sim
- Serviços Eventuais sem relação de emprêgo	sim	não	sim
- Transferência de localidade - Adicional	sim	sim	sim
- Vale Transporte	não	não	não
- Vantagens pagas na rescisão de contrato	não	não	sim
- Vales Complementares e Empréstimos s/ ônus financ.	não	não	sim

OBSERVAÇÕES GERAIS:

a) IAPAS SOBRE 13º SALÁRIO (2ª, 3ª PARCELA E PROPORCIONAIS)

Diretamente sobre o 13º salário (2ª, 3ª parcela e proporcionais), não há incidência tributária do IAPAS. Porém, há um desconto sobre o 13º salário, na base de 0,75% sobre os salários de contribuição do IAPAS, do período de janeiro à dezembro (ou até a data de desligamento), que o empregado reembolsa à empresa, uma vez que a empresa contribuiu mensalmente à Previdência Social a parcela proveniente do empregado, de maneira antecipada. Portanto, não há incidência direta sobre o valor do 13º salário, e sim, o reembolso do IAPAS à empresa.

b) IRRF SOBRE 13º SALÁRIO (2ª, 3ª PARCELA E PROPORCIONAIS)

Há incidência tributária do IRRF sobre o 13º salário, na ocasião do / pagamento da 2ª, 3ª, e proporcionais. Porém, ao calcular, deve-se isolar a base de cálculo e não aplicar a parcela à deduzir da tabela.

c) IRRF SOBRE FÉRIAS (NORMAIS, INDENIZADAS, ABONO PECUNIÁRIO E 1/3 CF)

O cálculo, nesse caso, também é isolado, aplicando-se integralmente a tabela de cálculo do Imposto de Renda, com deduções permitidas.

d) IRRF SOBRE ADIANTAMENTOS DE SALÁRIOS, EMPRÉSTIMOS E VALES

A incidência do IRRF só ocorre quando o adiantamento, empréstimos sem ônus financeiro ou vales complementares, forem compensados nos meses seguintes. Quando a compensação é feita no mesmo mês, não há incidência.

Lembramos, que o mês referenciado acima, trata-se do mês de pagamento e não de competência ou pelo regime de crédito.

IEC PARA MAIO/89

Segundo a Resolução nº 39, de 31/05/89, publicado no DOU de 05/06/89, da Fundação Instituto Brasileiro de Estatística, o IPC ficou fixado em 9,94%.

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - ELEMENTOS NECESSÁRIOS

O Artigo 482, da CLT. estabelece as hipóteses que configuram a dispensa do empregado por justa causa. Este dispositivo de certa forma está combinado com o art. 493, da CLT. ao determinar que " constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, / quando por sua repetição ou natureza apresentem séria violação dos deveres e obrigações do empregado. "

A justa causa em verdade para propiciar a rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, reveste-se como um ato doloso ou culposo de natureza grave que impeça a continuação da relação empregatícia.

A doutrina sobre a matéria, em verdade, não é pacífica mas, alguns / pontos não propiciam maiores indagações, como por exemplo os " elementos " que caracterizam a justa causa.

Para que possamos estudar sobre o assunto, consultamos o livro " Curso de Direito do Trabalho ", de Mozart Victor Russomano, Eminentíssimo Ministro do TST, em suas páginas 209 e 210.

O autor, qualificou como sendo 3 as características essenciais dos elementos da justa causa, ou sejam:

a) GRAVIDADE:

A gravidade deve ser entendida de que a justa causa não se confunde com as faltas leves para as quais estão reservadas as penas disciplinares brandas (da admoestação verbal à suspensão por 30 dias consecutivos), mas, a gravidade que a caracteriza tem, apenas, a relevância suficiente para incompatibilizar o trabalhador com o empregador. Não chega a ser aquela gravidade excepcional, prevista / no art. 493, da CLT., exigida para a despedida do trabalhador estável.

b) IMEDIATIDADE:

A imediatidade estabelece um vínculo de relação direta a justa causa alegada e a despedida imposta ao trabalhador. Essa imediação / tem como consequência lógica, a afirmativa de que despedida se legítima (ou não) pelo fato que lhe dá causa. Assim, se o trabalhador é despedido por motivo não comprovado, a rescisão será considerada injusta, mesmo que, durante a instrução do processo, se venha a descobrir a prática de outros atos, até então desconhecidos, que constituam justa causa.

A verificação " a posterior ", da existência de um motivo para a despedida ultimada não influi na legitimação desta, por falta de imediatidade entre a falta e o ato de rescisão contratual praticado pelo empregador.

c) ATUALIDADE:

A atualidade é um dos elementos da justa causa que provoca maiores controvérsias práticas. A regra dominante é que as faltas antigas não podem gerar punições. Servem como precedente, isto é, como critério para a avaliação da falta atual; por si, não tem eficácia para justificar a despedida. Se não for assim, o trabalhador que tiver a infelicidade de cometer uma falta permanecerá, sempre, indefeso, à disposição do empresário; a vontade deste, como a espada / de Damocles, pendendo sobre sua cabeça, em ameaça constante.

AUXILIO NATALIDADE - PAGAMENTO PELA EMPRESA

Desde 01/08/83, as empresas podem facultativamente pagar o Auxílio de Natalidade diretamente aos empregados, evitando-se assim, saídas durante o expediente de trabalho ou mesmo ausência no trabalho.

Os documentos que deverão ser anotados e guardados pela empresa são os seguintes, segundo o enquadramento da situação do segurado-empregado:

a) SEGURADA COM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Certidão de Nascimento (cópia autenticada);
- Recibo ou prova de pagamento;
- Atestado médico para pagamento antecipado;
- Certidão de nati-morto quando o evento ocorrer a partir do 6º mês de gestação;
- Cópia autenticada da CTPS, das primeiras páginas e da página onde foi anotado o pagamento do Auxílio de Natalidade;
- Declaração da Gestante informando o nome do marido ou companheiro e o nome e endereço da empresa onde ele trabalha. Se desempregado quando do nascimento do filho, indicar o último emprêgo (nome e endereço da firma).

b) SEGURADA SEM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Todos os documentos relacionados anteriormente, exceto a Cópia autenticada da CTPS, das primeiras páginas e da página onde foi anotado o pagamento;
- Cópia autenticada da CTPS, das páginas iniciais e dos contratos de trabalho, anteriores que completam o período de carência e da página onde foi anotado o pagamento do Auxílio Natalidade.

c) SEGURADO COM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Todos os documentos exigidos na forma da Segurada com carência (a), / exceto declaração da gestante.
- Certidão de Casamento (civil ou religioso), em cópia autenticada;
- Pedido escrito de pagamento;
- Comprovar, no caso de companheira, se a mesma foi designada pelo segurado na CTPS (registros do INPS) e se a vida em comum ultrapassa 5 anos.

- Comprovar, no caso de companheira com menos de 5 anos de vida em comum, se a designação de dependência foi feita pelo menos 300 dias antes do parto.

Obs.: A prova é dispensável se já existir filho havido em comum.

d) SEGURADO SEM GARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Todos os documentos relacionados acima;
- Cópia autenticada da CTPS, das primeiras páginas dos contratos de trabalho anteriores, até completarem a carência de 12 meses e da página onde consta anotação do pagamento de Auxílio Natalidade.

ERRATA - RELATÓRIO SEMANAL Nº 21, ITEM 02, LETRA D

Na ilustração sobre o cálculo do 13º salário (exemplo), utilize as deduções permitidas (dependentes, pensão alimentícia, despesas médicas, etc.) e não utilize a " parcela a deduzir ". Portanto, o exemplo ficará assim:

NCz\$ 600,00 - NCz\$ 83,04 = NCz\$ 516,96 (base de cálculo do IRRF)

NCz\$ 516,96 x 10% = NCz\$ 51,70 (IRRF à pagar).

Note-se que não se utiliza a " parcela à deduzir " da tabela.

Queira por gentileza, alterar o RS/21, desculpando-nos pelo lapso ocorrido.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
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).