

							
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"

NOVA TABELA DE IAPAS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/06/90

De acordo com a Portaria nº 3.408, de 08/06/90, publicado no Diário Oficial da União - DOU de 12/06/90, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a nova tabela de IAPAS - empregados à ser utilizada para o mês de junho de 1990 (retroativo ao dia 1º de junho) é a seguir:

SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO		ALÍQUOTA
01. até	Cr\$ 8.654,26	8%
02. de Cr\$ 8.654,27 até	Cr\$ 14.423,76	9%
03. de Cr\$ 14.423,77 até	Cr\$ 28.847,52	10%

TETO DE CONTRIBUIÇÃO DE IAPAS DE EMPREGADO - JUNHO/90

De acordo com a mesma Portaria Ministerial anterior, o teto de contribuição de empregados ao IAPAS ficou fixado em Cr\$ 28.847,52.

TABELA DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO PARA JUNHO/90 - SÓCIOS E AUTÔNOMOS

CLASSE	TEMPO DE SERVIÇO/FILIAÇÃO	SALÁRIO-BASE	ALÍQUOTA	CONTRIBUIÇÃO
01	até 01 ano	Cr\$ 2.884,76	10%	Cr\$ 288,48
02	mais de 01 até 02 anos	Cr\$ 5.769,50	10%	Cr\$ 576,95
03	mais de 02 até 03 anos	Cr\$ 8.654,26	10%	Cr\$ 865,43
04	mais de 03 até 05 anos	Cr\$ 11.539,00	20%	Cr\$ 2.307,80
05	mais de 05 até 07 anos	Cr\$ 14.423,55	20%	Cr\$ 2.884,71
06	mais de 07 até 10 anos	Cr\$ 17.308,52	20%	Cr\$ 3.461,70
07	mais de 10 até 15 anos	Cr\$ 20.193,26	20%	Cr\$ 4.038,65
08	mais de 15 até 20 anos	Cr\$ 23.078,02	20%	Cr\$ 4.615,60
09	mais de 20 até 25 anos	Cr\$ 25.962,77	20%	Cr\$ 5.192,55
10	mais de 25 anos	Cr\$ 28.847,52	20%	Cr\$ 5.769,50

Obs.: O segurado poderá optar em recolher pelo menor salário de contribuição, porém ao desejar retornar a sua faixa de origem ou faixa superior, deverá obedecer o período de carência (período de interstício), isto é, o tempo de permanência em cada faixa, para promover-se numa faixa superior. A referida tabela de período de interstício, encontra-se no verso de cada talonário de recolhimento do IAPAS (Carnê de recolhimento de IAPAS de empregador e autônomos).

SALÁRIO FAMILIA - DESDE 01/06/90

De acordo com a Portaria nº 3.408 ainda, o Salário-Família que era de Cr\$ 52,06 para maio/90, passou para Cr\$ 54,86, retroativo a 01/06/90.

POLÍTICA SALARIAL - INDEFINIDO AINDA

Continua ainda indefinido a nova política salarial, que está sendo negociado entre o Governo, Sindicatos dos empregados e empregadores.

No último dia 18/06/90, a Ministra da Economia, Zélia Cardoso de Mello, propôs a representantes de empresários e trabalhadores, uma trégua com a suspensão das demissões nos setores público e privado, o congelamento dos preços em geral e das tarifas públicas e o fim das greves por um período de até 60 dias.

BTNF - PERIODO DE 04/04/90 ATÉ 19/06/90

04/04/90 = 41,7340	23/04/90= 41,7340	16/05/90= 41,9858	01/06/90= 43,9793
05/04/90 = 41,7340	24/04/90= 41,7340	17/05/90= 42,0512	02/06/90= 44,0762
06/04/90 = 41,7340	25/04/90= 41,7340	18/05/90= 42,1353	03/06/90= 44,0762
09/04/90 = 41,7340	26/04/90= 41,7340	21/05/90= 42,2196	04/06/90= 44,0762
10/04/90 = 41,7340	27/04/90= 41,7340	22/05/90= 42,3041	05/06/90= 44,1733
11/04/90 = 41,7340	03/05/90= 41,7493	23/05/90= 42,3888	06/06/90= 44,2707
12/04/90 = 41,7340	07/05/90= 41,7800	24/05/90= 42,4736	07/06/90= 44,3682
16/04/90 = 41,7340	08/05/90= 41,7953	25/05/90= 42,5586	08/06/90= 44,4660
17/04/90 = 41,7340	09/05/90= 41,8106	26/05/90= 42,6437	11/06/90= 44,7076
18/04/90 = 41,7340	10/05/90= 41,8260	29/05/90= 42,8324	14/06/90= 44,9964
19/04/90 = 41,7340	11/05/90= 41,8894	30/05/90= 43,0219	16/06/90= 45,1800
20/04/90 = 41,7340	15/05/90= 41,9376	31/05/90= 43,4980	19/06/90= 45,3643

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E AVISO PRÉVIO - ÊRRO DE INTERPRETAÇÃO

Como se sabe, nos casos de Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, inclusive Contrato de Experiência, a parte que interromper o respectivo Contrato antes de seu término normal, deverá indenizar à outra parte, pela metade do período que faltar do contrato.

Exemplo: Um empregado com Contrato de Experiência de 30 dias, com interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias, a parte que interromper, deverá indenizar à outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias : 2).

É o que determina o art. 479 (iniciativa da empresa) e art. 480 (iniciativa do empregado), ambos da CLT.

" art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagá-lo, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato ".

" art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições ".

No entanto, após a promulgação da nova Constituição Federal/88, veio a Portaria nº 3.283, de 11/10/88, do Ministro Interino do Trabalho, que trouxe a regulamentação do pagamento da rescisão do contrato de trabalho e nela / contendo o seguinte texto no Capítulo II, item 1, letra "c":

" Dos contratos por prazo determinado com cláusula assecuratória do direito recíproco da rescisão antecipada e desde que executada caberá o pagamento do Aviso Prévio e no mínimo de 30 dias.

Não existindo no entanto tal cláusula, a indenização será e quivalente a metade dos salários devido até o final do referido contrato ".

Com esse novo texto, da respectiva Portaria, desencadeou-se interpretações divergentes, como a inexistência do Contrato de Experiência a partir da data da promulgação da nova Carta Magna, que conseqüentemente, as empresas

passariam a pagar o Aviso Prévio, na ocasião da interrupção do contrato de experiência, sem justa causa.

Na verdade, o novo texto, em nenhum momento extinguiu o Contrato de Experiência, sequer determinou o pagamento do Aviso Prévio.

A interpretação errônea foi gerada ao se fazer a leitura de maneira parcial sobre o texto, da seguinte maneira:

" Dos contratos por prazo determinado ... da rescisão antecipada ... caberá o pagamento do Aviso Prévio e no mínimo de 30 dias ... ".

Ao lermos desta maneira, até podemos entender que cabe o Aviso Prévio, nos casos de interrupção do Contrato de Trabalho por prazo determinado. No entanto, deve-se atentar com o seguinte texto:

" Dos contratos por prazo determinado com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão ... "

Ao acrescentarmos o grifo, fica mais claro para dirimir a dúvida. Como pode-se notar, somente nos casos em que o Contrato de Trabalho com de - terminação de prazo, que conter a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, que torna-se devido o pagamento do Aviso Prévio. Nos demais casos em que não é mencionado a respectiva cláusula, deve-se limitar o pagamento da metade dos dias que faltarem do contrato, como anteriormente vinha-se procedendo.

Aliás, este novo texto, da respectiva Portaria Ministerial, não é nenhuma novidade, pois o mesmo texto, já era trazida no art. 481, da CLT., porém como o Aviso Prévio, a partir da promulgação da nova CF/88, foi a crescida da expressão: " de no mínimo 30 dias e proporcionais ao tempo de serviço ", conseqüentemente o Ministro do Trabalho, teve por objetivo adaptar-se o texto do art. 481, CLT., com a respectiva atualização.

O EMPRÊGO DA CLÁUSULA ASSECURATÓRIA NOS CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

Ao empregar a cláusula assecuratória nos Contratos de Experiência, deve-se tomar o máximo de cuidado, pois o emprêgo incorreto destas frases torna-se nulo o conteúdo do respectivo contrato, pois ela torna-se um / contrato por prazo indeterminado, conseqüentemente, na despedida sem / justa causa, caberá o Aviso Prévio, ao invés da indenização pela metade do período que faltar do contrato.

Frases como abaixo, são comuns nos formulários padronizados adquiridos em qualquer papelaria.

" ... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes do término normal, sem ônus para ambas as partes. "

A empresa ao tentar ratificar o óbvio, do que já é tratado na própria / legislação trabalhista, estas frases trazem os efeitos contrários, juridicamente. Pois, ao mesmo tempo em que se firma um contrato de trabalho por prazo determinado, a frase acima, determina o " contrário ", quando expressa que: ... " qualquer das partes poderá rescindir ... " .

A interpretação é óbvia. Pois, se existe no contrato, uma determinação do prazo, a menção prévia, antes mesmo que expire o prazo para rescindir, torna-se automaticamente o contrato, por prazo indeterminado, como já era previsto no art. 481, da CLT., e portanto, cabendo o pagamento / do Aviso Prévio ao empregado, como trata o Capítulo II, da Portaria nº 3.283/88.

Desta maneira e concluindo, a nova Carta Magna e a recente Portaria nº / 3.283/88, não trouxe nenhuma alteração no tocante ao Contrato de Experiência, mantendo-se inalterada, como anteriormente vinha-se procedendo.

CONCEITO DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO - FUNDAMENTAÇÕES

Muitos profissionais, inclusive advogados e juizes, erroneamente confundem as duas expressões " remuneração " e " salário ", como se fossem iguais, ao passo que possuem tratamento diferenciado.

Salário é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado por força de Contrato de Trabalho, sendo pago pelo empregador, que dele se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa.

Já a remuneração é a soma do salário, percebido em virtude do Contrato de Trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, legal e habitualmente, pelos serviços executados.

Desta forma, no conceito legal, o salário é parte da remuneração, mas esta pode abranger parcela que, a rigor, não é considerada salário.

Fundamentalmente, a palavra salário deriva do latim " salarium ", e este / de sal (sal, salis e hals em grego), porque era de costume entre os romanos pagar-se os servidores domésticos em quantidade de sal. E, ainda, denomina-se sal, o pagamento que se fazia às legiões romanas para que os soldados comprassem comida.

O vocábulo " remuneração " também é de origem latina. Vem de " remuneratio " do verbo " remuneror ", composto de " re ", que dá idéia de reciprocidade e de " muneror ", de compensar.

" Muneror " é o verbo derivado do substantivo " munus ", " muneris ", atributo, presente, sendo que a palavra " remuneratio " foi aplicada pelos romanos em contraposição à chamada " merced ", retribuição ao trabalho e exclusivamente material.

RESPONDENDO PERGUNTAS

a) É válido o Acordo de Compensação de Horas Semanais firmado com a tele - fonista ?

Não. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia foi estabelecida,

para os respectivos operadores, a duração máxima de 6 horas contínuas / de trabalho por dia, ou 36 horas semanais.

Com base no exposto, frisamos que a jornada diária da telefonista é de 6 horas, não tendo validade o Acordo de Compensação de Horas.

Com relação às telefonistas de empresas que não explorem os serviços de telefonia havia divergências quanto à concessão de idêntico direito. Hoje, no entanto, o reconhecimento desse direito às telefonistas de mesa é incontestável, com fundamento na Súmula nº 178 do TST.

Fds.: art. 227, da CLT.

- b) Na rescisão antecipada de contrato por prazo determinado, a empresa deve compensar a diferença entre o valor da indenização do art. 479, da CLT e o saldo do FGTS ?

Sim. Na rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, por parte da empresa, esta pagará ao empregado a eventual diferença entre o valor da indenização prevista no artigo 479 da CLT e o saldo da sua conta vinculada no FGTS + FGTS do mês de rescisão e a do mês anterior (caso seja pago na rescisão).

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).