

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1993

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda- PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• 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).
--	---

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"

DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO - DESLIGAMENTO NA EXPERIÊNCIA E NO AVISO

A suspensão e interrupção de contrato de trabalho e seus efeitos de desligamento de empregados, nos contratos de trabalho a prazo determinado, tem sido alvo de muitas dúvidas no campo trabalhista, uma vez / que a Legislação não trata sobre o assunto de forma transparente e clara.

Conceitualmente a **suspensão** de contrato de trabalho é a paralisação / temporária dos seus principais efeitos, e já a **interrupção** do contrato é a paralisação durante a qual a empresa paga salários e conta o tempo de serviço do empregado.

No campo doutrinário, há suspensão quando a empresa não está obrigada a pagar salários e contar o tempo de serviço, e há interrupção quando o dever legal de remunerar o afastamento do trabalhador e continuar, normalmente, a correr a sua antiguidade.

Dessa maneira, podemos reunir alguns casos de suspensão e interrupção de contrato de trabalho, os quais são:

a) Suspensão:

- licença não remunerada;
- doença justificada após os primeiros 15 dias (art. 474);
- suspensão disciplinar;
- suspensão para inquérito do estável;
- aposentadoria provisória;
- o acidente do trabalho e o serviço militar obrigatório que, entre tanto, se computam para cálculo de tempo de serviço (art. 472);
- exercício de cargo público não obrigatório;
- participação em greve, sem salários;
- desempenho de cargo sindical, se houver afastamento;
- outros.

b) Interrupção:

- domingos e feriados, se o empregado trabalhou durante a semana (Lei nº 605/49);
- férias (art. 130);
- falecimento de cônjuge, ascendente, irmão ou dependente anotado na CTPS (2 dias, art. 473);
- 9 dias, o professor, por falecimento de pai, mãe ou filho (artigo 320);
- casamento (3 dias, art. 473);
- doação de sangue (1 dia por ano);
- alistamento eleitoral (2 dias);
- nascimento de filho (5 dias, art. 473);
- certos casos de obrigações militares para todos os efeitos (as demais são para tempo de serviço);
- testemunha (art. 822) ou em parte em processo trabalhista (TST, / Súmula 155);
- ausências consideradas justificadas pelo empregador, desde que este concorde em pagar os respectivos salários;
- licença-maternidade (120 dias - CF/88);
- aborto não criminoso (2 semanas - arts. 392 e 395);
- acidente do trabalho (todo o tempo da incapacidade provisória até o retorno para efeito de tempo de serviço);
- os primeiros 15 dias do acidente do trabalho, pago pela empresa;
- aviso prévio em dinheiro;
- afastamento para inquérito por motivo de segurança nacional (CLT,

- art. 472, §5º, por 90 dias);
- greve, se houver pagamento de salários;
- comparecimento de jurado à sessão do júri (CPP, art. 430);
- outros.

Dos efeitos no desligamento - Contrato a prazo determinado:

Para efeito de desligamento do empregado, com contratos firmados a prazo determinado, situações em que se encontram com contratos suspenso ou interrompido, devemos utilizar recursos jurisprudenciais, tais como:

- " O contrato por prazo determinado não tem seu termo prorrogado em virtude de licença médica do empregado, salvo se houver prévia estipulação das partes contratantes. "
(TST, E-RR 3.244/82, Fernando Franco, ac. TP., 1.975/85, DJU de 8/11/85, página 20.173).
- " O tempo de afastamento do empregado, em virtude de doença, não se desconta da fluência, salvo se assim foi acordado previamente. É o que se deduz da aplicação analógica do art. 472, § 2º, da CLT. "
(TRT-SP, RO 22.800/84, Valentin Carrion, ac. 8a. T., 17/02/86).
- " Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva teminação. "
(§ 2º, do art. 472 da CLT - Referindo-se ao afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar).

Presume-se portanto, que por via de regra, todos os contratos a prazo / determinado que não tenham cláusulas de prorrogação por motivos de interrupção ou suspensão, podem ser rescindidos no seu término.

Exemplos e hipóteses:

a) Nos contratos de experiência (prazo determinado):

- * Contrato de experiência firmado por 90 dias e afastou-se (doença ou acidente do trabalho) no 80º dia.
A empresa paga somente os 10 primeiros dias (que completa 90 dias) e o contrato fica rescindido no 90º dia.
- * Contrato de Experiência firmado por 90 dias, afastou-se (doença ou acidente) no 40º dia retornou ao trabalho no 70º dia.
A empresa desejando rescindir no seu término (90º dia) poderá fazê-lo, mesmo que a partir de 55º dia (40 + 15 dias) até o 70º dia, ficou por conta do INSS.
- * Contrato de experiência de 90 dias, afastou-se a partir do 30º dia, não mais retornando ao trabalho, antes ou no 90º dia.
A empresa, nesse caso, paga os primeiros 15 dias e poderá rescindí-lo no 90º dia.

b) No aviso prévio cumprido:

O mesmo raciocínio também se aplica nos casos de aviso prévio em cumprimento (trabalhado), analogicamente, com base no disposto do artigo 489 da CLT:

" Dado o aviso prévio, a rescisão toma-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

§ único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado. "

Portanto, temos as seguintes hipóteses:

- * Aviso prévio de 30 dias, afastou-se (doença ou acidente) no 20º dia. A empresa paga os primeiros 10 dias e o contrato fica rescindido.
- * Aviso prévio de 30 dias, afastou-se (doença ou acidente) no 10º dia. A empresa paga os primeiros 15 dias e o contrato fica rescindido no 30º dia.

Observações especiais à serem consideradas nos contratos à prazo:

Em vista do exposto, a empresa que desejar não computar o período de interrupção ou suspensão, nos contratos de experiência, recomenda-se men-

cionar em cláusula específica o seguinte:

" Havendo interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, no período determinado para experiência, o referido período não será computado, prorrogando-se por igual período de afastamento. "

O dispositivo, embora polêmico, assegura o empregador experimentar o novo funcionário pelo prazo que a legislação lhe permite (máximo 90 dias) da qual é a finalidade do contrato de experiência.

Segundo o dicionário, experiência é a prática da vida, usos, ensaios, / prova, tentativa, empirismo. O período em que o empregado ficou afastado não poderá substituir a "prática da vida".

Já para contratos à prazo determinado de obra certa, recomenda-se não utilizar a cláusula específica, como nos casos de contrato de experiência, pois se a obra termina em uma determinada data, o empregado não poderá / retornar a trabalhar, pois a obra estará concluída.

ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO MAIO/92 A ABRIL/93

FONTES MÊS/ANO	I B G E			F G V			FIPE/USP	DIEESE
	TR	INPC	IRSM	IGPM	IGP	IPC	IPC	ICV
05/92	19,81%	24,50%	23,08%	20,43%	22,45%	23,13%	22,53%	22,35%
06/92	21,05%	20,85%	23,27%	23,61%	21,42%	23,11%	22,45%	22,03%
07/92	23,69%	22,08%	21,01%	21,84%	21,69%	20,45%	21,10%	23,57%
08/92	23,22%	22,38%	23,14%	24,63%	25,54%	24,48%	23,16%	21,02%
09/92	25,38%	23,98%	22,10%	25,27%	27,37%	26,13%	24,41%	22,96%
10/92	25,07%	26,07%	26,06%	26,76%	24,94%	26,61%	26,46%	24,28%
11/92	23,29%	22,89%	24,79%	23,43%	24,22%	22,74%	21,89%	24,77%
12/92	23,95%	25,58%	23,42%	25,08%	23,70%	24,75%	25,29%	22,67%
01/93	26,76%	28,77%	27,91%	25,83%	28,73%	30,08%	27,42%	32,90%
02/93	26,40%	24,79%	25,89%	28,42%	26,51%	28,41%	25,10%	26,62%
03/93	25,81%	27,58%	26,87%	26,25%	27,81%	25,71%	25,16%	29,70%
04/93	28,22%	28,37%	28,25%	28,83%	28,21%	30,46%	28,74%	27,12%

DADOS ECONÔMICOS - PERÍODO JUNHO/92 A JUNHO/93

PERÍODO MÊS/ANO	SALÁRIO MÍNIMO	SAL FAM (A)	SAL FAM (B)	TETO PREVIDENC	AUXILIO NATALID	IRRF ISENÇÃO
06/92	230.000,00	17.014,76	2.126,84	2.126.842,49	62.554,20	1.707.050,00
07/92	230.000,00	17.014,76	2.126,84	2.126.842,49	62.554,20	2.104.280,00
08/92	230.000,00	17.014,76	2.126,84	2.126.842,49	62.554,20	2.546.390,00
09/92	522.186,94	38.246,95	4.780,86	4.780.863,30	140.613,65	3.135.620,00
10/92	522.186,94	38.246,95	4.780,86	4.780.863,30	140.613,65	3.867.160,00
11/92	522.186,94	38.246,95	4.780,86	4.780.863,30	140.613,65	4.852.510,00
12/92	522.186,94	38.246,95	4.780,86	4.780.863,30	140.613,65	6.002.550,00
01/93	1.250.700,00	92.256,54	11.532,05	11.532.054,23	339.178,12	7.412.550,00
02/93	1.250.700,00	92.256,54	11.532,05	11.532.054,23	339.178,12	9.597.030,00
03/93	1.709.400,00	126.087,01	15.760,85	15.760.858,52	463.554,74	12.161.360,00
04/93	1.709.400,00	126.087,01	15.760,85	15.760.858,52	463.554,74	15.318.450,00
05/93	3.303.300,00	241.718,13	30.214,71	30.214.732,09	888.668,74	19.506.520,00
06/93	3.303.300,00	241.718,13	30.214,71	30.214.732,09	888.668,74	

- Obs.: a) O valor do SF (A) = para quem ganha até o valor limite da 1ª. faixa da tabela de descontos do INSS de empregados;
 b) O valor do SF (B) = para quem ganha acima do valor limite da 1ª. faixa da tabela de descontos do INSS de empregados; e
 c) Tem direito ao Auxílio-Natalidade, somente quem ganha até o valor limite da 1ª. faixa da tabela de descontos do INSS de empregados. Para quem ganha acima disso, não tem direito ao respectivo benefício.

SINDICALISMO - SALÁRIOS NORMATIVOS - PERÍODO MAIO/92 A MAIO/93

A) SETOR METALÚRGICO DO ABCDMR:

MÊS/ANO	SUB-GRUPO 05		SUB-GRUPO 08		SUB-GRUPO 10	
	-700 EMPDOS	+700 EMPDOS	-700 EMPDOS	+700 EMPDOS	-700 EMPDOS	+700 EMPDOS
05/92	291.797,00	358.182,00	291.797,00	358.182,00	291.797,00	358.182,00
06/92	392.227,00	481.492,00	392.227,00	481.492,00	392.227,00	481.492,00
07/92	506.238,76	621.451,13	511.056,09	627.364,81	511.056,09	627.364,81
08/92	618.016,28	758.667,54	623.488,42	765.385,06	623.488,42	765.385,06
09/92	786.581,46	965.595,63	756.353,80	928.488,62	756.353,80	928.488,62
10/92	1014.211,84	1245.031,28	937.727,44	1151.140,19	937.727,44	1151.140,19
11/92	1217.054,21	1494.037,54	1133.372,00	1391.310,79	1125.272,93	1381.368,23
12/92	1448.294,51	1777.904,67	1638.000,00	2009.900,00	1339.074,79	1643.828,19
01/93	2074.527,00	2545.539,00	2058.261,04	2525.579,28	1715.242,32	2105.605,83
02/93	2671.368,41	3277.890,57	2629.964,00	3227.084,64	2253.011,83	2765.763,70
03/93	3333.600,64	4090.479,64	3285.379,96	4031.309,63	2867.764,13	3520.424,45
04/93	4600.000,00	5600.000,00	4600.000,00	5600.000,00	4400.000,00	5400.000,00
05/93	5905.020,00	7188.720,00	5905.020,00	7188.720,00	5648.280,00	6931.980,00

B) **SETOR METALÚRGICO DE SP, OSASCO E GUARULHOS:**

MÊS/ANO	SUB GRUPO 05		SUB-GRUPO 08		SUB-GRUPO 10	
	-700 EMPDOS	+700 EMPDOS	-700 EMPDOS	+700 EMPDOS	-700 EMPDOS	+700 EMPDOS
05/92	385.836,00	473.616,00	385.836,00	473.616,00	385.836,00	473.616,00
06/92	470.719,92	577.811,52	470.719,92	577.811,52	470.719,92	577.811,52
07/92	574.278,40	704.930,64	574.278,40	704.930,64	574.278,40	704.930,64
08/92	700.619,65	860.015,38	700.619,65	860.015,38	700.619,65	860.015,38
09/92	861.762,17	1057.818,92	861.762,17	1057.818,92	861.762,17	1057.818,92
10/92	861.762,17	1057.818,92	861.762,17	1057.818,92	861.762,17	1057.818,92
11/92	1638.000,00	2009.900,00	1638.000,00	2009.900,00	1638.000,00	2009.900,00
12/92	1638.000,00	2009.900,00	1638.000,00	2009.900,00	1638.000,00	2009.900,00
01/93	2073.843,89	2544.700,14	2073.843,89	2544.700,14	2073.843,89	2544.700,14
02/93	2670.488,78	3276.810,37	2670.488,78	3276.810,37	2670.488,78	3276.810,37
03/93	3475.219,21	4.4250,96	3475.219,21	4264.250,96	3334.823,60	4091.979,21
04/93	4254.710,88	5220.722,45	4254.710,88	5220.722,45	4254.710,88	5220.722,45
05/93	5461.772,36	6701.841,41	5461.772,36	6701.841,41	5461.772,36	6701.841,41

C) **SETOR QUÍMICO E PLÁSTICO:**

MÊS/ANO	DATA-BASE NOVEMBRO		DATA-BASE DEZEMBRO	
	ADMISSÃO	EFETIVO	ADMISSÃO	EFETIVO
05/92	375.383,72	412.921,48	308.761,68	339.637,85
06/92	375.383,72	412.921,48	389.039,72	427.943,69
07/92	664.038,79	730.441,59	389.039,72	427.943,69
08/92	664.038,79	730.441,59	685.327,42	753.860,17
09/92	813.447,52	894.790,95	685.327,42	753.860,17
10/92	813.447,52	894.790,95	842.952,73	927.248,01
11/92	1.700.000,00	1.850.000,00	1.700.000,00	1.850.000,00
12/92	1.700.000,00	1.850.000,00	1.700.000,00	1.850.000,00
01/93	2.438.823,40	2.654.013,70	2.438.823,40	2.654.013,70
02/93	2.438.823,40	2.654.013,70	2.438.823,40	2.654.013,70
03/93	4.229.472,50	4.602.661,25	4.229.472,50	4.602.661,25
04/93	4.229.472,50	4.602.661,25	4.229.472,50	4.602.661,25
05/93	6.387.349,37	6.950.939,02	6.387.349,37	6.950.939,02

PERGUNTAS & RESPOSTAS

O Adicional de Insalubridade inclui no cálculo do 13º salário ?

Resp.: Sim. O Enunciado nº 78' do TST manda incluir, no cálculo do 13º salário, pelo seu duodécimo, quando pagas periodicamente.

" A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina, na Lei nº 4.090/62. "