

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# Relatório Trabalhista

1993

<p><b>Trabalhista</b> <b>Previdência Social</b> <b>FGTS</b> <b>Imposto de Renda - PF</b> <b>Segurança e Saúde do</b> <b>Trabalhador</b> <b>Legislação</b> <b>Recursos Humanos</b> <b>Departamento Pessoal</b> <b>Salários</b> <b>Dados Econômicos</b></p>	<p><b>Para fazer a sua assinatura, entre no site <a href="http://www.sato.adm.br">www.sato.adm.br</a></b></p> <p><b>O que acompanha na assinatura ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);</li><li>• CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;</li><li>• consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);</li><li>• acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);</li><li>• notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;</li><li>• requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;</li><li>• descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).</li></ul>
---	---

### **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)"

## CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA - CUIDADOS ESPECIAIS NA ELABORAÇÃO

Nos contratos de trabalho por prazo determinado, inclusive o de experiência, a parte que interromper o respectivo contrato antes de seu término normal, deverá indenizar a outra parte, pela metade do período que faltar do contrato.

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

É o que determina o art. 479 da CLT (iniciativa pela empresa) e art. 480 (iniciativa pelo empregado).

"Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término 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 aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições."

No entanto, após a promulgação da 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 01, 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 30 dias. Não existindo no entanto tal cláusula, a indenização será equivalente a metade dos salários devido até o final do referido contrato. "

Com este 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.

Em 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 poderíamos entender que caberia o Aviso Prévio, nos casos de interrupção do contrato de experiência ou 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, ficou mais claro, para dirimir a dúvida. Como pode-se observar, somente nos casos em que o contrato de trabalho com de determinação de prazo, que conter a cláusula assecuratória do direito re ciproco 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 faltam do contrato, como ante riormente vinha-se procedendo.

Aliás, este novo texto, da respectiva Portaria, não é nenhuma novidade , pois o mesmo texto já era tratado no art. 481 da CLT, porém, como o Avi so Prévio a partir da promulgação da Constituição Federal, foi acrescido da expressão:

" de no mínimo 30 dias e proporcionais ao tempo de serviço "

conseqüentemente o Ministro teve por objetivo adaptar-se o texto do art. 481 da CLT, com a respectiva atualização.

### **O emprêgo da cláusula assecuratória nos contratos a prazo:**

Ao empregar a cláusula assecuratória nos contratos de experiência ou a prazo, deve-se tomar o máximo de cuidado, pois o emprêgo incorreto des - sas frases, torna-se nulo o conteúdo do respectivo contrato, pois ela tor na-se um contrato por prazo indeterminado, conseqüentemente, na despedi - da 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 no comércio:

" ... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes do término nor mal, 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, jurídica mente. Pois, ao mesmo tempo em que se firma um contrato de trabalho por determinação de prazo, a frase acima, determina ao mesmo tempo, que o con trato não é determinado, quando expressa que: " qualquer das partes poderá res cindir " .

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 Pré vio, como trata o Capítulo II, da Portaria nº 3.283/88.

Dessa maneira, e concluindo, a nova Carta e a recente Portaria não trouxe nenhuma alteração substancial no tocante ao contrato de experiência, man tendo-se inalterado, como anteriormente vinha-se procedendo.

### **Afastamento por doença ou acidente do trabalho:**

Quando há afastamento por doença ou por acidente do trabalho, não é corre to pensar que o contrato a prazo determinado ou experiência, seja poster gado o período que faltava do contrato, após o retorno às atividades.

Para uma teoria, a suspensão e a interrupção deslocam o termo final do contrato. Retornando ao emprego, o trabalhador teria direito de completar o tempo que estava do seu afastamento. Todavia, essa não é a diretriz que está na lei (CLT, art. 472, § 2º) que deixou à esfera do ajuste entre as partes os efeitos dos afastamentos nos contratos a prazo. Se as partes a justarem, o termo final será deslocado o tempo. Não havendo o acordo de vontades, como sempre ocorre na vida prática, mesmo suspenso o trabalho , terminada a duração do contrato previamente fixada pelas partes, ele esta rá extinto, apesar da suspensão ou interrupção.

Portanto, a empresa desejando postergar o prazo, do referido contrato , poderá adicionar uma cláusula do tipo:

" cláusula nº - Nos casos de afastamento por doença ou acidente do trabalho, fica o presente contrato, prorrogado em igual período de afastamento. "

## **SÍNTESE DA SEMANA**

### **A) TEMPORÁRIO - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO:**

O inciso IX, do art. 2º, da Instrução Normativa nº 09, de 08/11/91, DOU de 14/11/91, da Secretaria Nacional do Trabalho, manda pagar a gra

tificação de Natal (13º salário) correspondente a 1/12 avos da última remuneração, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias, como previsto na Constituição Federal/88, art. 7º e respectivo item VIII.

Esta é a legislação mais específica para pagar o 13º salário aos empregados temporários.

Como foi observado, o regulamento tratou apenas no caso do pagamento da rescisão de contrato, omitindo-se no tocante a 1ª e a 2ª parcela, que ocorrem os vencimentos nos dias 30/11/93 e 20/12/93.

Para quem tem dúvida, a nossa sugestão é efetuar os pagamentos da 1ª parcela até o dia 30/11/93 e a segunda até o dia 20/12/93, caso o contrato abranja este período.

Não há fundamentação legal e nem orientação a respeito, a recomendação é apenas analógica.

### **B) CIF - CARTEIRA DE IDENTIDADE FISCAL - PRORROGAÇÃO DE VALIDADE:**

A Portaria nº 14, de 22/11/93, DOU de 24/11/93, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, prorrogou até o dia 31/12/93, o prazo de validade das atuais Carteiras de Identidade Fiscal - CIF, dos Médicos do Trabalho e Engenheiros de Segurança no Trabalho, da Divisão de Segurança e Saúde do Trabalhador da Secretaria de Relações do Trabalho do Estado de São Paulo, visando finalizar os estudos para reformulação das cláusulas do referido convênio.

### **C) JUNTAS DE RECURSOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - NÚMERO DE SESSÕES:**

A Portaria nº 648, de 18/11/93, DOU de 22/11/93, do Ministério da Previdência Social, fixou em 14 o número mínimo de sessões em todas as JR e CAJ, as quais ficam condicionadas a uma pauta mínima de processos, na forma seguinte: a) Nas JR e CAJ com até 250 processos, a pauta mínima será de 10 processos por sessão; b) Nas JR e CAJ com mais de 250 até 500 processos, a pauta mínima será de 14 processos por sessão; c) Nas JR e CAJ com mais de 500 e até 750 processos, a pauta mínima será de 18 processos por sessão; e d) Nas JR e CAJ com mais de 750 processos, a pauta mínima será de 22 processos por sessão; e na Junta de Recursos dos Contribuintes da Previdência Social, o número mínimo de sessões mensais obedecerá a mesma proporção do volume de processos estabelecida nos itens anteriores.

A iniciativa se deu, considerando a imperiosa necessidade de serem agilizados julgamentos do CRPS.

### **D) IMPOSTO DE RENDA - BOLSAS DE ESTUDOS E DE PESQUISA - ISENÇÃO:**

O Ato Declaratório Normativo nº 34, de 11/11/93, DOU de 16/11/93, da Coordenação-Geral do Sistema de Tributação, declarou isentas do imposto de Renda, como doações, as importâncias recebidas como bolsas exclusivamente para estudo e pesquisa, sem vantagem para o doador e contraprestação pelo beneficiário.

**E) IMPOSTO DE RENDA - ISENÇÃO - PROVENTOS DE APOSENTADORIA:**

O Ato Declaratório Normativo nº 33, de 11/11/93, DOU de 16/11/93, da Coordenação-Geral do Sistema de Tributação, determinou que só aplica o dispositivo do art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/88, a partir do mês de emissão do laudo ou parecer que reconhecer a moléstia, se esta for contraída após a aposentadoria ou reforma.

" Inciso XIV, Art. 6º da Lei nº 7.713/88:

Art. 6º - Ficam isentos do imposto de renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

XIV - os proventos de aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase,

paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da imunodeficiência adquirida, / com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída depois da aposentadoria ou reforma. "

**F) DAÇÃO EM PAGAMENTO DE DÍVIDA PREVIDENCIÁRIA:**

A Ordem de Serviço Conjunta nº 1, de 03/11/93, DOU de 12/11/93, do INSS, disciplinou os procedimentos para a operacionalização da Resolução de Serviço INSS nº 183, de 15/10/93, que dispõe sobre a dação em pagamento de dívida previdenciária.

**G) TRT 1a. REGIÃO - ALTERAÇÃO NO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL:**

A Lei nº 8.728, de 10/11/93, DOU de 11/11/93, transformou no Quadro Permanente de Pessoal da Secretaria do Tribunal Regional do Trabalho da 1a. Região, 118 cargos da Categoria Funcional de Datilógrafo, Código / TRT-1a.-SA-802, do Grupo de Serviços Auxiliares, Código TRT-1a.-SA-800, com os seus respectivos ocupantes, em 118 cargos da Categoria Funcional de Auxiliar Judiciário, Código TRT-1a.-AJ-023, do Grupo Atividades de Apoio Judiciário, Código TRT-1a.-AJ-020.

Os cargos transformados por este artigo serão escalonados pelas Classes da Categoria Funcional de Auxiliar Judiciário, de acordo com a lotação fixada, observados os critérios legais e regulamentares vigentes.

**H) APOSENTADORIA - ELEVAÇÃO DO TEMPO E ÍNDICE DE 30 PARA 35 ANOS:**

De acordo com o Parecer MPS/CJ/Nº 180/93, DOU de 11/11/93, do Ministro do Trabalho, não há nenhuma possibilidade de cancelamento da aposentadoria por tempo de serviço, no regime da previdência social, para junto ao governo do Estado (aposentadoria estadual), elevar o tempo e o índice, de 30 para 35 anos e receber os proventos integrais da categoria.

**I) CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO - REGIMENTO INTERNO:**

De acordo com a Resolução nº 1, de 29/10/93, DOU de 03/11/93, do Conselho Nacional do Trabalho, foi aprovado o regimento interno do respectivo Conselho. O regimento apresenta em síntese: Natureza e Finalidade; Da Composição, Organização e Funcionamento; Das atribuições; e Disposições Gerais.

## SINDICALISMO

### A) Setor Metalúrgico de SP, Osasco e Guarulhos - Sub-Grupo 05 - Errata:

No RT nº 092/93, item 02, "a":

- Onde se lê: " ... o cálculo de salários para o mês de novembro/93, será:  
2.033,14% + 0,856% + 1,94% + 6,27% = 2.329,65% ... "
- Leia-se : " ... o cálculo de salários para o mês de novembro/93, será:  
2.033,14% + 0,856% + 1,94% + 6,27% = 2.230,65% ... "

Obs.: A fórmula para cálculo do reajuste está correta. Houve apenas um erro de datilografia no percentual acima.

### B) Vendedores - Categoria Diferenciada:

Segundo a cláusula 12, da Convenção Coletiva, desta categoria profissional, é garantido ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 anos de trabalho na atual empresa e a quem, com comitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente a aqueles 12 meses.

Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

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).