

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

<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 intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

DADOS ECONÔMICOS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE AGOSTO/94

* SALÁRIO MÍNIMO	R\$ 64,79
* SALÁRIO-FAMILIA (remuneração até R\$ 174,86)	R\$ 4,66
* SALÁRIO-FAMILIA (remuneração acima de R\$ 174,86)	R\$ 0,58
* AUXÍLIO-NATALIDADE (remuneração até R\$ 174,86)	R\$ 17,14
* TETO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - EMPREGADOS	R\$ 582,86

TABELA DO INSS - EMPREGADOS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE AGOSTO/94

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA 1	ALÍQUOTA 2
01. até 174,86	7,77%	8,00%
02. de 174,87 até 291,43	8,77%	9,00%
03. de 291,44 até 582,86	9,77%	10,00%

Obs.: a) Alíquota 1 = para fins de desconto e recolhimento do INSS;
 b) Alíquota 2 = para determinação da base de cálculo do IRRF (dedução);
 c) Percentuais incidentes de forma não cumulativa.

TABELA DO IRRF - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE AGOSTO/94

CLASSE	RENDA LIQUIDA MENSAL (R\$)	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
01	até 591,10	isento	-
02	de 591,11 até 1.152,65	15,0%	88,66
03	de 1.152,66 até 10.639,80	26,6%	222,49
04	de 10.639,81 acima	35,0%	1.116,14

Dedução da Renda Bruta:

Dependentes = R\$ 23,64;
 INSS descontado (8, 9 ou 10%);
 Pensão Alimentícia (judicial).

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO INSS PARA AGOSTO/94 - SÓCIOS E AUTÔNOMOS

CLASSE	INTERSTÍCIO	SALÁRIO-BASE (R\$)	ALÍQUOTA	CONTRIBUIÇÃO
01	12 meses	64,79	10%	R\$ 6,48
02	12 meses	116,57	10%	R\$ 11,66
03	12 meses	174,86	10%	R\$ 17,49
04	12 meses	233,14	20%	R\$ 46,63
05	24 meses	291,43	20%	R\$ 58,29
06	36 meses	349,72	20%	R\$ 69,94
07	36 meses	408,00	20%	R\$ 81,60
08	60 meses	466,29	20%	R\$ 93,26
09	60 meses	524,57	20%	R\$ 104,91
10	-	582,86	20%	R\$ 116,57

Obs.: a) Os valores das contribuições são recolhidas desde julho/94 em Reais, conforme a tabela acima;
 b) De acordo com o art. 34, da MP nº 542, de 30/06/94, desde julho/94, a aplicação da UFIR, ficará suspensa por 180 dias, desde que o recolhimento seja efetivado em prazos normais;
 c) 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 interstício, isto é, o tempo de permanência em cada faixa para promover-se numa faixa superior. Fds.: Decreto nº 612/92;

- Não é permitido o pagamento antecipado de contribuições para suprir o interstício entre as classes. Fds.: Decreto nº 612/92, art. 38, § 10;
- e) Desde 15/06/92, os bancos não mais aceitam inscrições de Contribuintes Individuais. Os carnês devem ser adquiridos no comércio;
 - f) O empregado que passa a Contribuinte Individual (autônomo, sócio, etc) poderá enquadrar-se em qualquer classe até a equivalente ou a mais próxima da média aritmética simples dos seus 6 últimos salários-de-contribuição, corrigidos mês-a-mês, com base na tabela para cálculo do salário de benefício. Não havendo 6 contribuições, o enquadramento será na classe inicial, tendo acesso as classes superiores de acordo com tempo de interstício. Fds.: Portaria nº 459, de 30/08/93, DOU de 02/09/93, do Ministério da Previdência Social;
 - g) Na falta de carnê, recolhe-se por intermédio da GRPS-3, emitida pelo Órgão Local de Execução/INSS, preenchida para cada mês de competência e as contribuições a serem recolhidas não poderão ultrapassar a 12 competências consecutivas (OS Conjunta nº 07, 16/04/92 - RT nº 033/92);
 - h) De acordo com a Lei nº 8.870, de 15/04/94, DOU de 16/04/94, estão isentos da contribuição, os contribuintes individuais aposentados. Porém, a Orientação Normativa nº 1, de 27/06/94, DOU de 28/06/94, da Secretaria da Previdência / Social, limitou a isenção apenas e exclusivamente na condição de segurado em pregado, doméstico e avulso, omitindo portanto, o Contribuinte Individual.

DESPEDIDA DO DIRIGENTE DA CIPA - INQUÉRITO JUDICIAL - VETO

A mensagem nº 565 do Presidente da República ao Presidente do Senado Federal, vetou integralmente o Projeto de Lei que exigia o inquérito judicial para apuração da falta grave, na despedida do Dirigente Sindical. O Projeto pretendia acrescentar o § 7º ao art. 543 da CLT, o entendimento da Súmula nº 197, do Supremo Tribunal Federal, estendendo-se também ao dirigente da CIPA. Veja a seguir na íntegra:

" Mensagem nº 565 (DOU de 26/07/94)

Senhor Presidente do Senado Federal,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do artigo 66 da Constituição Federal, decidi vetar integralmente o Projeto de Lei nº 203, de 1993 (nº 874/91 na Câmara dos Deputados), que "Acrescenta § 7º ao art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT".

Ouvido, o Ministério do Trabalho assim se manifestou:

" O Projeto se justifica no fato de que a Súmula 197 do Supremo Tribunal Federal , consagra essa exigência para o dirigente sindical e, com isso, o projeto estende a exigência de inquérito também para a dispensa do dirigente de CIPA.

Constitui equivocado raciocínio argumentar com jurisprudência de tribunais para concluir pelo acerto da medida legislativa pretendida. Os tribunais interpretam e aplicam as leis existentes ou suprem as lacunas segundo os recursos da técnica jurídica. Não são legisladores: suas decisões não estão necessariamente significando a melhor solução que esses julgadores dariam ao problema se fossem legisladores; limitam-se a "dizer o direito" no caso concreto e não a preconizar a "lex ferenda".

Assim, quando a Suprema Corte, na Súmula 197, impôs o inquérito judicial para a despedida do dirigente sindical, fê-lo porque a lei limita a sua despedida aos casos de falta grave e porque, por analogia, a estabilidade geral da CLT garantia o prévio inquérito judicial. O julgador esteve longe de recomendar tal solução " de lege ferenda"; mesmo que a tivesse querido recomendar, não mais subsistindo a estabilidade da CLT, talvez a recomendação agora pudesse ser outra.

A matéria, a rigor, deveria ser deixada para a negociação: ali é que os dirigentes - tes sindicais devem lutar pela garantia de emprego. Quando o Estado chama a si esta tarefa, o resultado é o que estamos vendo: libertados "parcialmente" da tutela estatal (são do que não lhes convinha), os sindicatos ainda contam com essa proteção para a garantia do "sindicato único", para uma contribuição confederativa que o custeie e para a "estabilidade sindical" dos dirigentes desses monopólios sindicais.

Tudo isto estaria bem, no sistema autoritário sob o qual nasceu. Mas, livres os sindicatos "únicos" para estabelecerem o mandato de seus diretores, podem fixá-lo em dez ou vinte anos, e seus "dirigentes" estarão em virtual disponibilidade remunerada até as suas aposentadorias.

No momento, pois, em que conquistaram a liberdade de fixar os seus mandatos, os sindicatos já não podem pretender garantir em lei o emprego de seus diretores durante esses mandatos. Mas, sim, em negociação coletiva, porque, aí, essa garantia

será discutida em função dos eventuais exageros que tenham sido cometidos ao fixar a duração dos mandatos.

A isto se acrescenta a agravante de que também o número de diretores pode ser estabelecido livremente pelo sindicato, com o que, dada a estabilidade sindical em lei, um sindicato poderia criar dezenas de diretores automaticamente "estáveis" enquanto durassem os seus intermináveis mandatos.

Como se vê, a matéria já não é adequada ao tratamento legal, mas contratual, onde os exageros podem ser consensualmente limitados, o que a lei não pode fazer sem ferir a liberdade sindical.

A atual situação legal, de qualquer modo, não deveria ser alterada, porque a "estabilidade sindical" em lei pertence a outra época, permitindo talvez ao julgador entender que ela estaria limitada ao máximo de sete diretores de que falava a CLT, artigo 522. Do contrário, a estabilização de dirigentes sindicais, sem limites (ou com limites sujeitos ao arbítrio do próprio sindicato interessado) não é aceitável.

Mesmo que assim não fosse, o acréscimo da exigência de inquérito judicial para a dispensa do dirigente da CIPA, embora realmente exija (se adotado) a tramitação rápida que o projeto de lei quer garantir, é menos aconselhável ainda, porque o seu mandato é de um ano, muito menos do que durariam um processo de reintegração para ser decidido. Melhor mesmo é deixar como está, isto é, o dirigente da CIPA, se despedido, terá direito aos salários do respectivo mandato, evitando que, na CIPA, se reproduza a "perenização" do representante sindical já referida.

Porque a regra não convém ao direito legislado e porque o direito a que se refere não deve sofrer ampliação ao arbítrio dos sindicatos, como resultaria possível se convertido em lei o projeto, deve ele ser vetado, a despeito da elogiável intenção de encurtar os prazos dos processos judiciais relativos à chamada "estabilidade sindical."

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar totalmente o projeto em causa, por ser contrário ao interesse público, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional. "

Obs.: " Art. 543 da CLT:

O empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação pro fissional, inclusive junto ao órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

- § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical de associação profissional, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.
- § 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.
- § 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 horas, do dia do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.
- § 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra "a" do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado. "

" Art. 10, II, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

...

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) ... "

" Súmula nº 197 do Supremo Tribunal Federal:

O empregado com representação sindical não pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave. "

" Art. 2º, da Portaria nº 05, de 18/04/94, DOU de 19/04/94, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho:

Esta Portaria entra em vigor 120 dias após a data de sua publicação, revogadas as a Portaria nº 05, de 17/08/92, e as demais disposições em contrário:

...

5.7. Da Garantia de Emprego

- 5.7.1. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores eleitos para a CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.
- 5.7.2. A demissão de um membro da CIPA, quando de interesse do empregado, deverá ser feita através de solicitação por escrito e com anuência do seu sindicato representativo ou do órgão regional do Ministério do Trabalho.
- 5.7.3. O empregador assegurará aos candidatos inscritos e membros eleitos da CIPA condições administrativas que evitem prejuízo manifesto ao pleno exercício de suas funções, desde o momento de sua inscrição no processo eletivo até o fim do mandato. "

ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO JULHO/93 ATÉ JUNHO/94

PERÍODO MES/ANO	I B G E			F G V			FIPE/USP	DIEESE
	TR	INPC	IRSM	IGPM	IGP	IPC	IPC	ICV
07/93	30,37%	31,01%	29,26%	31,25%	31,94%	30,74%	30,89%	30,31%
08/93	33,34%	33,34%	32,22%	31,79%	33,53%	35,69%	33,97%	35,05%
09/93	34,62%	35,63%	35,17%	35,28%	36,99%	35,48%	34,12%	35,70%
10/93	36,53%	34,12%	34,92%	35,04%	35,14%	35,57%	35,23%	34,61%
11/93	36,16%	36,00%	34,89%	36,15%	36,96%	37,32%	35,84%	36,83%
12/93	36,80%	37,73%	37,35%	38,32%	36,22%	38,52%	38,52%	36,75%
01/94	41,44%	41,32%	40,25%	39,07%	42,19%	42,67%	40,30%	46,48%
02/94	39,86%	40,57%	39,67%	40,78%	42,41%	41,98%	38,19%	40,10%
03/94	41,85%	43,08%	48,77%	45,71%	44,83%	43,47%	41,94%	45,50%
04/94	45,97%	42,40%	40,44%	40,91%	42,46%	45,47%	46,22%	48,26%
05/94	46,44%	42,73%	42,75%	42,58%	40,95%	43,77%	45,10%	45,38%
06/94	46,88%	48,24%	43,83%	45,21%	46,58%	49,10%	50,75%	50,71%

PERGUNTAS & RESPOSTAS

O Contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora do serviço poderá ser verbal ?

Resposta: Não. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço, ou cliente, de acordo com o art. 9º da Lei nº 6.019, de 03/01/74, deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

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).