

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 011

09/02/98



CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO REGULAMENTAÇÃO

O Decreto nº 2.490, de 04/02/98, DOU de 05/02/98, regulamentou a Lei nº 9.601, de 21/01/98, de que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e deu outras providências.

Em síntese, o regulamento esclareceu os seguintes pontos:

- o contrato por prazo determinado, n regime da Lei nº 9.601/98, somente terá validade desde que justifique o acréscimo no quadro de pessoal e desde que seja convencionado ou acordado junto ao sindicato profissional;
- não há necessidade de justificar a transitoriedade ou natureza os serviços, prevista no § 2º do art. 443 da CLT;
- não é permitido a utilização desta modalidade de contrato para fins de substituição de pessoal;
- para registro do empregado, é necessário mencionar na CTPS o número da lei de regência (Lei nº 9.601/98);
- deverá haver uma folha de pagamento em separado, dos empregados contratados no regime especial desta Lei;
- o contrato terá o prazo máximo de 2 anos, podendo, neste período, ser prorrogado por várias vezes, sem se caracterizar contrato por prazo indeterminado, previsto no art. 451 da CLT;
- a empresa poderá, à qualquer momento, transformar o respectivo contrato, por prazo indeterminado;
- deverá ser convencionado ou acordado junto ao sindicato profissional: o valor dos depósitos mensais vinculados (que não substitui o FGTS e nem tem natureza salarial); estabelecimento bancário receptor; periodicidade de saque e outros;
- para cálculo da média semestral deve-se considerar o período de julho a dezembro/97;
- o contrato deverá ser depositado na DRT local, apresentando: requerimento; cópia da convenção ou acordo coletivo; 2ª via dos respectivos contratos; e relação dos empregados contratados (o mesmo procedimento aplica-se no caso de prorrogação de prazo);
- outros.

Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 9.601, de 21/01/98,

Decreta:

Art. 1º - As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ único - É vedada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma do *caput*, para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado.

Art. 2º - Fica o empregador obrigado a anotar na CTPS do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei de regência, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

Art. 3º - Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado na forma da Lei nº 9.601, de 21/01/98, será de no máximo 2 anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acrescentar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

§ único - O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

Art. 4º - Os depósitos mensais vinculados previstos no art. 2º, § único, da Lei nº 9.601/98, serão estipulados pelas partes nas convenções ou acordos coletivos.

§ 1º - As partes deverão pactuar sobre o valor dos depósitos mensais vinculados, o estabelecimento bancário receptor, a periodicidade de saque e as demais condições inerentes.

§ 2º - O pacto acerca dos depósitos mensais vinculados não desonera o empregador de efetuar os depósitos para o FGTS.

§ 3º - Os depósitos de que trata o *caput* deste artigo não têm natureza salarial.

Art. 5º - A média aritmética prevista no art. 3º, § único, da Lei nº 9.061/98, abrangerá o período de 01 de julho a 31 de dezembro de 1997.

§ 1º - Para se alcançar a média aritmética, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

a) apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

b) apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por 6.

§ 2º - Os estabelecimentos instalados ou os que não possuíam empregados contratados por prazo indeterminado a partir de 01/07/97 terão sua média aritmética aferida contando-se o prazo de 6 meses a começar do 1º dia do mês subsequente à data da primeira contratação por prazo indeterminado.

Art. 6º - Fixada a média semestral, para se alcançar o número máximo de empregados que poderão ser contratados na modalidade do contrato por prazo determinado nos termos da Lei nº 9.601/98, proceder-se-á da seguinte forma:

I - para estabelecimentos com média semestral até 49 empregados, aplicar-se-á o percentual de 50%;

II - para estabelecimentos com média semestral de 50 a 199 empregados, subtrair-se-á 49 empregados, aplicando-se o percentual de 35% sobre o remanescente, somando-se ao resultado 24,5 empregados;

III - para estabelecimentos com média semestral igual ou superior a 200 empregados, subtrair-se-á 199 empregados e aplicar-se-á o percentual de 20% sobre o remanescente, somando-se ao resultado 77 empregados.

§ único - No resultado obtido nos termos deste artigo, as frações decimais até quatro décimos serão desprezadas, considerando-se o número inteiro, e para as frações decimais iguais ou superiores a cinco décimos considerar-se-á o número inteiro imediatamente superior.

Art. 7º - A redução de alíquotas prevista no art. 2º da Lei nº 9.601/98, será assegurada mediante depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho do contrato escrito firmado entre empregado e empregador.

§ 1º - Para efetuar o depósito, o interessado apresentará os seguintes documentos:

a) requerimento de depósito, dirigido ao Delegado Regional do Trabalho, onde o empregador declarará, sob as penas da lei, que no momento da contratação se encontra adimplente junto ao INSS e FGTS e que as admissões representam acréscimo no número de empregados e obedecem aos percentuais legais;

b) cópia da convenção ou acordo coletivo;

c) segunda via dos contratos de trabalho por prazo determinado;

d) relação dos empregados contratados, que conterà, dentre outras informações, o número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no PIS e as datas de início e de término do contrato especial por prazo determinado.

§ 2º - Para a prorrogação do contrato de trabalho, exigir-se-á depósito do novo instrumento no órgão regional do Ministério do Trabalho.

Art. 8º - O Ministério do Trabalho, por intermédio de cada Delegacia Regional do Trabalho, comunicará mensalmente ao órgão regional do INSS e ao agente operador do FGTS, para fins de controle do recolhimento das contribuições mencionadas nos incisos I e II do art. 2º da Lei nº 9.601/98, os dados disponíveis nos contratos depositados, principalmente:

I - qualificação da empresa;

II - nome, número da CTPS e número do PIS do empregado;

III - data de início e de término dos contratos de trabalho;

IV - outras informações relevantes da convenção ou acordo coletivo.

Art. 9º - Os sindicatos ou empregados prejudicados poderão denunciar ao órgão regional do Ministério do Trabalho situações de descumprimento da Lei nº 9.601/98.

Art. 10 - A inobservância de quaisquer dos requisitos previstos na Lei nº 9.601/98 e neste Decreto descaracteriza o contrato por prazo determinado na forma do art. 1º da referida Lei, que passa a gerar os efeitos próprios dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 11 - Caberá à fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, no âmbito de suas competências, observar o fiel cumprimento das disposições contidas na Lei nº 9.601/98 e neste Decreto.

Art. 12 - As penalidades previstas no art. 7º da Lei nº 9.601/98, serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho, de acordo com o disposto no Título VII da CLT, e pela autoridade competente do INSS, de acordo com o Decreto nº 2.173, de 05/03/97.

Art. 13 - Caberá ao INSS e ao agente operador do FGTS expedir atos normativos referentes aos recolhimentos da sua área de competência, previstos nos incisos I e II do art. 2º da Lei nº 9.601/98.

Art. 14 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.



APOSENTADORIA PROPORCIONAL - DESLIGAMENTO AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1.721

De acordo com o processo nº 00001.012355/97-74, publicado no DOU de 02/02/98, o Partido dos Trabalhadores - PT, o PDT e o PC do B, tentaram, sem sucesso, obter a medida liminar na ação direta de inconstitucionalidade, pleiteando a nulidade da exigência do desligamento do empregado na ocasião de sua concessão da aposentadoria proporcional (art. 3º da Medida Provisória nº 1.596-14, de 10/11/97, posteriormente convertida na Lei nº 9.528, de 10/12/97).

Os Partidos apresentaram três motivos fundamentais, os quais são: primeiro porque foi inserto por medida provisória que desatende aos requisitos constitucionais; depois porque, com ele, criou-se mais uma modalidade de extinção de contrato de trabalho, com a perversa consequência da impossibilidade de o trabalhador receber a constitucional indenização de 40% do FGTS e o pagamento do aviso prévio; por último, a aposentadoria é benefício conquistado junto ao órgão previdenciário, em relação jurídica inteiramente distinta da estabelecida com empregador.

Na íntegra:

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

PROCESSO Nº 00001.012355/97-74
ORIGEM: STF - Mensagem nº 161, de 22/12/97
ASSUNTO: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.721

DESPACHO DO ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

Adoto, para fins e efeitos do art. 4º, inciso V, da Lei Complementar nº 73, de 10/02/93, as anexas INFORMAÇÕES nº AGU/MP-05/98, elaboradas pelo eminente Consultor da União, Dr. MIGUEL PRÓ DE OLIVEIRA FURTADO.

Brasília, 29/01/98.

GERALDO MAGELA DA CRUZ QUINTÃO
Advogado-Geral da União.

INFORMAÇÕES nº AGU/MP-05/98
AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1721
REQUERENTE: O PARTIDO DOS TRABALHADORES e outros
REQUERIDO: Presidente da República.

Exmo. Senhor Advogado-Geral da União,

O Partido dos Trabalhadores - PT, o PDT e o PC do B obtiveram, por votação majoritária, medida liminar na ação direta de inconstitucionalidade que ajuizaram pleiteando a decretação de nulidade de parte do art. 3º da Medida Provisória nº 1.596-14, de 10/11/97, posteriormente convertida na Lei nº 9.528, de 10/12/97. O artigo referido, dentre outras disposições, dá nova redação ao § 2º do art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

“ Art. 3º - Os arts. 144, 453, 464 e 465 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/43) passam a vigorar com a seguinte redação:
(...)

Art. 453 - (...)

§ 2º - *O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 anos de serviço, se homem, ou 30, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.*”

2. Conforme os requerentes, por três motivos fundamentais é inconstitucional o § 2º do art. 453: primeiro porque foi inserto por medida provisória que desatende aos requisitos constitucionais; depois porque, com ele, criou-se mais uma modalidade de extinção de contrato de trabalho, com a perversa consequência da impossibilidade de o trabalhador receber “a constitucional indenização de 40% do FGTS e o pagamento do aviso prévio (art. 10 do ato das Disposições Constitucionais Transitórias)” (fls. 8 da inicial); por último, a aposentadoria é benefício conquistado junto ao órgão previdenciário, em relação jurídica inteiramente distinta da estabelecida com empregador.

Que não têm razão os requerentes é o que se provará a seguir.

3. **A Medida Provisória** - A pronta conversão em lei da medida provisória atacada solapa as bases da argumentação que a impugna e, embora haja razões para uso da via excepcional, já não se justifica qualquer apreciação sobre elas. A matéria hoje é lei e basta. Detenhamo-nos na questão mais delicada da aposentadoria.

4. **A aposentadoria** - Não faz dois lustros, comemorou-se o centenário da primeira Constituição republicana que, dentre os avanços conseguidos sobre a Carta anterior, de 1824, estatuiu, no art. 75, a única norma de natureza previdenciária: “ A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez.”

Quer por razões etimológicas, talvez porque nascida dos casos de invalidez, tendo migrado para as outras formas de aposentadoria surgidas com o progresso da previdência social, o fato é que o conceito de aposentadoria sempre esteve estreitamente ligado à extinção da relação empregatícia. Se a aposentadoria não era sinônimo de corte do vínculo, este era, pelo menos, o pressuposto daquela e foi assim que a legislação a consagrou.

5. **Lei nº 3807, de 26/08/60 - Lei Orgânica da Previdência Social** - Tão arraigada estava essa concepção que o legislador de 1960 não viu necessidade de editar regra específica sobre ela. Contudo, o § 4º do art. 32 (depois renumerado como § 3º pela Lei nº 4.130, de 28/08/62, e amputado na parte a seguir transcrita em negrito) da mesma lei faz clara pressuposição da extinção da relação de emprego, quando assim dispôs:

“ Art. 32 - (...)

§ 3º - Todo segurado que, com idade de 55 anos e com direito ao gozo pleno da aposentadoria de que trata este artigo, optar pelo prosseguimento na empresa, na qualidade de assalariado, fará jus a um abono mensal de 25% do salário de benefício, pago pela instituição de previdência social em que estiver inscrito.”

6. Vê-se claramente, no texto citado, que “prosseguimento na empresa” significa a manutenção do mesmo vínculo e pressupõe o não-exercício do direito à aposentadoria, porque se isso fosse possível, evidentemente ninguém, absolutamente ninguém trocaria o recebimento da aposentadoria pelo magro abono concedido pelo artigo. Por conseguinte, o entendimento geral era o de que a aposentadoria extinguiu o vínculo e o que tinha em vista o legislador era precisamente evitar o exercício desse direito que era muito mais oneroso para a previdência que o abono por ela oferecido. Aliás, explicitando, a não permitir dúvida, o que sempre foi o entendimento geral, o Regulamento Geral da Previdência Social - Decreto nº 48.959-A, de 19/09/60, esclarecia:

“Art. 62 - A aposentadoria por tempo de serviço será devida a partir da data do desligamento do emprego ou do afastamento efetivo da atividade, por parte do segurado, devidamente comprovado, o qual deverá ser sempre posterior à respectiva concessão.”

7. Já em 1965, porém, a despeito da clareza da norma, disseminava-se o hábito de o empregado, aposentando-se, *continuar* no emprego. A prática não era sem conseqüências jurídicas. Como o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho mandava computar no tempo de serviço do empregado os diversos períodos de trabalho, ainda que descontínuos, só excetuando as hipóteses de despedida por falta grave e os casos de recebimento de indenização legal, a jurisprudência passou a somar o tempo posterior à aposentadoria ao período anterior. Essa adição induziu a idéia de continuidade da relação empregatícia. **Mozart Victor Russomano** dá-nos notícia do fato e das soluções que se aventaram à época:

“ Muito se discutiu sobre a possibilidade de o segurado requerer a aposentadoria por tempo de serviço e continuar a exercer sua atividade.

A variedade de opiniões, a propósito, era muito grande, com reflexos na jurisprudência do Departamento Nacional de Previdência Social.

Assim, por exemplo, no Proc. nº 159.267/65, em decisão de 06/01/66, louvando-se na regulamentação da Lei Orgânica, que dispõe sobre a matéria, foi resolvido, expressamente, o seguinte: “ Para fins de fixação da data de início da aposentadoria por tempo de serviço, as expressões desligamento do emprego e afastamento efetivo da atividade, constantes do art. 62, do Regulamento Geral da Previdência Social, devem ser entendidas como significando o dia imediato ao do último dia considerado como de trabalho do segurado (Resolução 317/66). Mas apreciando o Processo nº 126.938, em decisão de 13/07/66, resolveu-se o contrário, ficando declarado, ainda textualmente: “Determinar que o Instituto, ao conceder aposentadoria por tempo de serviço, não exija para seu início a comprovação do afastamento da atividade ou desligamento do emprego (Resolução nº 707/66)”.

8. **O Decreto-lei nº 66, de 21/11/66** - O ano de 1966 foi palco de amplas reformas na previdência, com significativas alterações da Lei Orgânica (Lei nº 3807, de 26/08/60) e profunda reforma estrutural: unificação dos institutos de aposentadoria e pensões do INPS. No tocante à aposentadoria por tempo de serviço, deu-se nova redação ao § 3º do art. 5º da Lei nº 3.807 (tornando sujeito a filiação o aposentado que voltasse a trabalhar) e acrescentaram-se três parágrafos ao art. 32 da mesma lei. Entre eles, o terceiro assim dispunha:

“ § 3º - A aposentadoria por tempo de serviço será devida a contar da data do comprovado desligamento do emprego ou efetivo afastamento da atividade, que só deverá ocorrer após a concessão do benefício.”

9. Se a norma, anteriormente, ainda que expressa no Regulamento, era apenas dedutível da lei, agora é a própria lei que o afirma sem rodeios. E **Mozart Victor Russomano** entende que, a partir daí, torna-se clara a situação:

“ A aposentadoria por tempo de serviço, pela sua natureza, é irrevogável e, assim, como já vimos nestes comentários, determina, evidentemente, a rescisão do contrato de trabalho.

Mas, a permanência do empregado no serviço, nas mesmas condições anteriores, constituía fato relevante, a desmentir o princípio doutrinário e legal da rescisão do contrato pelo gozo de aposentadoria definitiva.

Sempre entendemos, diante disso, à luz do espírito tutelar do Direito do Trabalho, que o gozo da aposentadoria, pela permanência do empregado em serviço com o pleno consentimento do empregador, não lhe retirava nenhum dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação complementar, porquanto o vínculo empregatício permanecia íntegro, na plenitude das cláusulas ajustadas entre as partes.

Ao mesmo tempo, porém, a situação concreta merecia críticas, porque era um estímulo às aposentadorias desnecessárias e, além disso, a aposentadoria se transformava **em mero prêmio**:

A Lei Orgânica esclareceu a situação de modo satisfatório. Ao que se depreende do § 3º, do artigo em exame, o uso do direito à aposentadoria pelo segurado envolve a rescisão do contrato e seu desligamento da empresa, sem direito de qualquer espécie em face do empregador.

Se, ao contrário, preenchendo, embora, todos os requisitos para a obtenção do benefício, o segurado preferir permanecer na empresa como empregado (segundo se declarava no texto derogado), fará jus a um abono mensal de 25% sobre o salário de benefício, que lhe será pago pela instituição de Previdência Social” (2) (O negrito não é do original, mas o destaque indicado por sublinha o é).

Como quer que seja, o Decreto-lei nº 66, de 21/11/66, tinha o mérito de tornar indubitosa a situação.

10. **A Lei nº 5.890, de 08/06/73** - A lei de 1973, que também procedeu a vasta alteração na Lei Orgânica da Previdência Social, de forma uníssona com as anteriores, assim dispôs:

“ Art. 10 - (...)

§ 3º - A aposentadoria por tempo de serviço será devida:

I - a partir da data do desligamento do emprego ou da cessação da atividade, quando requerida até 180 dias após o desligamento;

II - a partir da data da entrada do requerimento, quando solicitada após decorrido o prazo estipulado no item anterior”.

11. A despeito da clareza meridiana da regra legal, o Decreto-lei nº 1.432, de 05/12/75, que dá nova redação a alguns dispositivos da Lei que regulava o FGTS (Lei nº 5.107, de 13/09/66), repete o preceito, não quanto a desligamento, mas pressupondo o fim da relação empregatícia:

“ Art. 1º - O art. 6º, o item I do art. 8º e o art. 19 da Lei nº 5.107, de 13/09/66, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 8º - (...)

I - Rescindido o contrato de trabalho, seja sem justa causa, provada esta pelo pagamento dos valores a que se refere o art. 6º ou por declaração da empresa, ou ainda por decisão da Justiça do Trabalho, seja por justa causa nos termos do art. 483 da CLT, seja por cessação da atividade da empresa ou pelo término do contrato de trabalho por prazo estipulado, ou ainda no caso de aposentadoria concedida pelo previdência social, a conta poderá ser livremente movimentada.”

12. **Lei nº 6.204, de 29/04/75, e a readmissão** - Enquanto isso, a Lei nº 6.204, dava nova redação ao art. 453 da CLT, resolvendo a questão levantada por **Sussekind**:

“ Art. 1º - O art. 453 da CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/43, para a vigorar com a seguinte redação:

Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. “

Às duas exceções que já constavam do artigo - despedida por falta grave e recebimento de indenização - acrescentou-se a aposentadoria. Fixavam-se, portanto as três hipóteses de impedimento de adição de períodos temporais, quando houvesse **readmissão**. A questão parecia, então, resolvida. Já que a lei fala em **readmissão**, o pressuposto lógico é que a aposentadoria tenha feito cessar o vínculo de emprego, sem o que, de **readmissão** não poderia ser a hipótese.

13. O Regulamento de Benefícios expedido com o Decreto nº 83.080, depois da instituição do SINPAS (Lei nº 6.439, de 01/09/77), talvez mais rígido que todos, dedicou dois artigos ao assunto, exigindo que o segurado se desligasse de todas as atividades para fazer jus ao benefício:

“ Art. 52 - O requerente da aposentadoria por tempo de serviço que exerce mais de uma atividade remunerada abrangida pela previdência social urbana **deve desligar-se concomitantemente de todas elas para fazer jus ao benefício**.

Art. 53 - A aposentadoria por tempo de serviço consiste numa renda mensal calculada na forma da Seção II e é devida a contar da data:

I - do desligamento da atividade, quando requerida até 180 dias após o desligamento;

II - da entrada do requerimento, quando requerida mais de 180 dias depois do desligamento.

14. **Lei nº 6.764, de 18/12/79 e Lei nº 6.887, de 10/12/80**- Se até então, do ponto de vista legal, a necessidade de desligamento era inequívoca, a partir desses dois diplomas legais tornaram-se vivas as divergências doutrinárias. Isto porque a Lei nº 6.764, no tocante a autônomos e empregadores, e a Lei nº 6.887, em relação aos empregados, com o declarado intuito de desburocratização, omitiram a necessidade de desligamento.

15. Antes mesmo que se expedisse o regulamento da lei, **Irany Ferrari** externou a opinião de que a aposentadoria por tempo de serviço continua a *provocar* a extinção do contrato de trabalho. Usa para tanto de três argumentos: o primeiro, de que o art. 453 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/04/75 (V. nº 12, acima), “*ratifica a doutrina quanto ao entendimento de que a aposentadoria espontânea, por tempo de serviço ou por velhice, é causa extintiva do contrato de trabalho, bastante em si, já que a condição do desligamento, antes exigida, não poderia privar o ato da aposentadoria de seus efeitos legais e próprios (art. 115 do Código Civil)*”. Em segundo lugar, menciona o fato de esses segurados poderem movimentar a conta vinculada (FGTS), sendo certo que a autorização legal para movimentá-la no curso do contrato só abrange duas hipóteses: aquisição de moradia e necessidade grave e premente. E, por último, lembra que, se pode o empregado aposentar-se sem extinção do seu contrato, torna letra morta o art. 37, § 3º, da Consolidação das Leis da Previdência Social - Decreto nº 77.077, de 24/01/76, que permite ao empregador requerer a aposentadoria do empregado por idade, pagando-lhe por metade a indenização prevista nos arts. 478 e 479 da CLT.

16. **Decreto nº 85.745, de 23/02/81** - Ainda no mês de fevereiro, pouco mais de dois meses após a edição da lei, a alteração feita no Regulamento dos Benefícios, tenta esclarecer a questão:

“ Art. 1º - Os arts. 27, 48, 52, 53 e 95 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 83.080, de 24/01/79, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 27 - O segurado que, após ter sido aposentado por tempo de serviço ou idade, voltar a, ou continuar em atividade sujeita ao regime da Lei nº 3.807, de 26/08/60, tem direito, quando dela se afastar, ao pecúlio de que trata a Seção VII, Capítulo III, deste Título, não fazendo jus a outros benefícios, salvo os decorrentes da condição de aposentado, observado, no caso de acidente do trabalho, o disposto no art. 228.

Art. 48 - A aposentadoria por velhice consiste numa renda mensal calculada na forma da Seção II e é devida a contar da entrada do requerimento.

§ único - Deferida a aposentadoria, o INPS, comunicará ao empregador a data do início do pagamento do benefício, para que seja anotada, a partir desta (posteriormente retificado para “dessa”) data, na CTPS do empregado, a respectiva rescisão contratual.

Art. 52 - A aposentadoria por tempo de serviço consiste numa renda mensal calculada na forma da Seção II e é devida a contar da data do requerimento.

Art. 53 - Aplica-se à aposentadoria por tempo de serviço o disposto no § único do art. 48. “

Observe-se que, embora o art. 27 refira-se a “continuar em atividade” já não há dúvida que o *continuar* é fático, pois que o instituto comunicará a data precisa da “rescisão contratual”.

17. Os esclarecimentos do regulamento, porém, são insuficientes para apaziguar a doutrina, especialmente, porque, conforme **Moacyr Velloso Cardoso de Oliveira**,

“ Isto decorria não apenas da deliberada omissão dos novos textos (de exigência de desligamento), em face dos anteriores, como das públicas declarações emanadas do Ministério da Previdência Social, reveladoras dessa intenção, no sentido invocado de desburocratizar a concessão desses benefícios, com a dispensa de mera formalidade que, sobretudo no que se refere aos autônomos e aos empregadores, exigia uma complexa expedição de atos, documentos e cancelamentos. (4)

E, assim, divergindo de **Arnaldo Sussekind** (que dera entrevista ao Jornal do Brasil sobre o assunto) e de **Irany Ferrari**, oferece-nos preciosa síntese dos argumentos que agitarão a questão.

Para **Arnaldo Sussekind**, segundo **Cardoso de Oliveira**, a explicitude do Decreto é suficiente para por fim a questão; já **Irany Ferrari** concorda com as conclusões de **Sussekind**, mas se funda no art. 453 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/04/75 (V, item 12, acima).

Cardoso de Oliveira, porém, discorda de ambos. **Sussekind** não tem razão, porque decreto é meio impróprio para corrigir lei **Ferrari** também não, porque o pressuposto do art. 453 da CLT é que haja **readmissão**, que não alcança as hipóteses de continuação no emprego, quando não desligamento. Aqui o ponto modal: para **Cardoso de Oliveira**, a falta de referência a **desligamento** importa na manutenção do mesmo vínculo empregatício.

18. **José Martins Catharino** (5) também examinou a questão e, avalizando a opinião de **Cardoso de Oliveira**, assim se expressou:

“ Parece-nos, portanto, que o empregado ao obter a aposentadoria por tempo de serviço - também chamada **aposentadoria-prêmio**, por si mesmo requerida e obtida, **não rescinde contrato de emprego**, após o advento da Lei nº 6.887/80. Antes desta, sim, ao requerê-la e obtê-la estava **demitindo-se indiretamente**, em situação jurídica inversa da determinada pela aposentadoria compulsória.

Do ponto de vista doutrinário, a conclusão seria outra, pois a própria natureza de qualquer aposentadoria - a por invalidez, absolutamente - repele a continuidade do contrato de emprego. Entretanto, **de direito constituído**, (aqui não cabe crítica à lei), **não** é possível entender-se que, tendo o empregado exercido seu direito de aposentar-se, **sem desligar-se do seu emprego**, venha a perdê-lo contra a sua vontade e direito.

O Decreto nº 85.745/81 não pode prevalecer. Impossível se tenha como válida declaração comunicada de **rescisão contratual**, contra lei formal em vigor. Boa ou má, é outra questão. “

E depois de apreciar os artigos de **Irany Ferrari** e de **Cardoso de Oliveira**, concorda com o último:

“Claro que, para os que admitem a **rescisão**, em consequência da aposentadoria em causa, haveria **readmissão**”, e, por consequência, incidiria a exceção criada pela Lei nº 6.204/75, ainda que a mesma fosse imediata ao desligamento.

Mas isso é inadmissível, nos termos do direito positivo vigente. Temos a Lei nº 6.887/80, e temos o § 2º do art. 153 da CF: “**Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.**”

19. **Lei nº 6.950, d 04/11/81** - Não durou muito a inovação desburocratizadora das Leis nº 6.764, de 18/12/79 e 6.887, de 10/12/80. A Lei nº 6.950, de 04/11/81, pôs fim às discussões doutrinárias, repetindo texto anterior:

“Art. 3º - A aposentadoria dos segurados empregados sujeitos ao regime da CLT será devida:

I - a partir da data do comprovado desligamento do emprego, quando requerida antes dessa data, ou até 180 dias após o desligamento; e

II - a partir da data da entrada do requerimento, quando requerida após o prazo estipulado no item anterior.

20. **Lei nº 8.213, de 24/07/91** - Agora, o último dos diplomas que regulam os benefícios concedidos pela Previdência, esquecida das dissensões doutrinárias de 10 anos antes, repete o equívoco, prescrevendo:

“ Art. 54 - A data do início da aposentadoria por tempo de serviço será fixada da mesma forma que a da aposentadoria por idade, conforme o disposto no art. 49.

E de sua vez esse artigo estabelece:

“ Art. 49 - A aposentadoria por idade será devida:

I - Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir:

a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 dias depois dela; ou

b) da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea “a”.

II - para os demais segurados, da data da entrada do requerimento. “

O Decreto nº 2.172, de 05/03/97, atual regulamento da Lei de Benefícios, reproduzindo quase com as mesmas palavras o texto da lei, em nada contribui para o esclarecimento da questão.

21. Não tivemos a mais mínima preocupação de mencionar toda a legislação que tratou da matéria, mas tão-só mostrar a tônica que perpassou e ainda perpassa quase toda a legislação previdenciária brasileira e quando e porque surgiram as divergências doutrinárias.

22. O que se vê, ao longo de toda a história da aposentadoria por tempo de serviço aqui retratada, é que constantemente se relutou em cumprir o que se achava que prescrevia a lei. A razão disso, em verdade, é muito simples e consistia no fato de que os empregados que ganhavam salários mais elevados do que o valor que a Previdência Social iria pagar-lhes, impossibilitando-lhes vida digna, continuavam a trabalhar, na mesma ou em outra empresa. A aposentadoria, com todas as características inerentes ao seu conceito (*dolce far niente*, com remuneração condigna), foi sempre um sonho inalcançável. Daí a prática incessante da continuidade do trabalho. Os fatos, com isso, e partir daí, começaram a conspirar contra o conceito de *aposentadoria*, gerando, com frequência, falsas interpretações da lei, mesmo por respeitados juristas.

23. Se tivermos o cuidado de ler com atenção a lei e vê-la imersa em todo o sistema jurídico, é fácil perceber que, em nenhum momento os textos legais deram margem a que se desvinculasse a aposentadoria do corte da relação de emprego. Nem mesmo quando a Lei nº 6.764, de 18/12/79, e a Lei nº 6.887, de 10/12/80, omitiram a referência a desligamento. A própria Previdência Social - parece - não se viu imune a confusões, como relatou **Sussekind** (Item 7, acima) e terminou por envolver o Legislador na confusão.

24. No conceito de aposentadoria, tanto popular quanto jurídico, está contido o descanso. Ensina José Cretella Júnior que:

“ O vocábulo **aposentadoria** baseia-se na raiz **pouso** (Cf. *repouso*), com redução do ditongo. As formas plenas **apousentar**, **apousento** são encontradas, por exemplo, em *CAMÕES* (Ver: *Lusíadas*, I, 41, 60, 72; VI, I; VII, 50; X, 87). Pela origem, **aposentadoria** significa o mesmo que seu cognato **repouso**. “ (6).

E foi com o mesmo significado que o termo se popularizou. Com tal compreensão, difícil era desvinculá-lo do sentido de repouso. Foi com essa acepção que o termo entrou na Constituição de 1889, e, por isso, as leis começaram a exigir o *desligamento* do emprego para que o empregado pudesse fazer jus ao pagamento que lhe era devido. Com o tempo, o conceito jurídico, reduzindo-se, passou a dispensar o repouso em si, mantendo o mínimo que lhe era essencial: o corte da relação jurídica trabalhista, que propiciava o descanso e, assim, passou às demais constituições e às leis.

E conforme lembra **Pontes de Miranda**,

“ Quando a regra de direito constitucional usa conceito que foi buscado ao direito público não-constitucional, ou ao direito privado, tal conceito não fica dependente das mutações do direito público não-constitucional ou do direito privado. Passa a ser conceito de direito constitucional, e como tal deve ser tratado.” (7)

25. A doutrina em peso, talvez com alguma imprecisão, entende que a aposentadoria *provoca* a extinção do contrato de trabalho. Veja-se, por exemplo, **Mauro Mascaro do Nascimento**(8), **Otávio Bueno Magano**(9), **Délio Maranhão**(10), **Araldo Sussekind**(11), **Oswaldo Neme**(12). E, seguindo a doutrina, maciça jurisprudência do TST, conforme grande número de citações feita no memorial.

26. Nesse ponto, porém, convém fazer uma pausa, para tornar claro que não é a aposentadoria que acarreta a extinção do contrato de trabalho, como de ordinário se diz com alguma despreocupação terminológica. **A extinção do pacto laboral é que constitui condição para o gozo da aposentadoria.** Nesse sentido, é feliz a lição ministrada por **Adilson Bassalho Pereira**:

“ Constitui noção mais ou menos generalizada a de que o deferimento, pelo INPS, de requerimento de aposentadoria, seja especial, por velhice ou por tempo de serviço, apresentado por determinado empregado, tem como principal efeito, com referência ao seu contrato de trabalho, a respectiva rescisão. Essa noção, porém, não corresponde à realidade. Pelo contrário: longe de ser efeito, a rescisão do pacto de trabalho constitui condição para a concessão do benefício previdenciário.”(13)

Mas, em seguida, o autor entende necessário o desligamento como condição essencial à percepção do benefício.

27. Aliás, também ao eminentíssimo **M. V. Rossomano**, como antes exposto, pareceu que a *permanência* em serviço gerava mera continuidade do contrato de trabalho. À época, parece não lhes ter ocorrido que a continuidade podia ser - e era - apenas fictícia. No mundo jurídico podia haver - e havia - término de uma relação jurídica e imediato nascimento de outra relação (quando interessasse às partes), à semelhança do que ocorre quando alguém vende a casa de que é proprietário e em que reside, continuando no imóvel como locatário. Ou, se se quiser, quando a relação *ex locato* transforma-se em comodato. Em nenhuma das hipóteses há necessidade de o morador desocupar o imóvel para que se extinga uma e se inicie nova relação jurídica. Aliás, se não podemos dizer que tais casos são comuns no mundo jurídico, pode lembrar-se que a novação ou a compensação produzem efeitos semelhantes, sem sinais no mundo físico. Os juristas que materializaram o desligamento ao nível quase físico da separação foram seduzidos pela aparência que tinha a continuidade fáctica do emprego e apegaram-se à letra da lei, sem perceber que o mundo jurídico pode dispensar certos formalismos. Parecia-lhes que, se não houvesse cessação de atividade, prolongava-se o contrato de trabalho. Ora, **a extinção do contrato é exigência, é condição do próprio conceito de aposentadoria. Cessada a relação jurídica empregatícia, aposenta-se o empregado, ficando então livre para estabelecer nova relação.**

É o que doutrina **Mauro Mascaro Nascimento**:

“ Com a aposentadoria cessa o contrato de trabalho. Inicia-se um novo vínculo entre as partes.” (14)

E é também o que ensina **Otávio Bueno Magano**, comentando o art. 453 da CLT:

“ A idéia subjacente aos três fenômenos acima enunciados é a de rescisão e não de afastamento físico do empregado. Segue-se que este não se faz necessário para que a aposentadoria, por si só ocasione a descon sideração do vínculo empregatício até então mantido. Se houver continuidade da relação empregatícia, é de rigor a conclusão de que se trata de novo contrato, não sujeito, porém, aos efeitos do anteriormente findo. “ (15)

28. Assim, pode ter sido aparente a contradição das decisões do DNPS citadas por **M. V. Russomano** (ver, acima, item 7). A primeira exige o desligamento do emprego, porque, interpretando literalmente o regulamento, entende que esse é o fato que faz romper com o vínculo empregatício; a segunda dispensa o desligamento fáctico, porque admite que a cessação do contrato de emprego pode dar-se independentemente do separação física.

29. Como quer que seja, o inciso II do art. 49 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, a que o art. 54 da mesma lei remete, estipula que a aposentadoria por idade será devida

“ b) da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea “a”. “

Como interpretá-lo ? Alguns autores procuraram extrair daí a continuidade do contrato de trabalho. Mas é evidente o equívoco. O inciso dá solução a duas questões que pressupõem a continuidade física: ou em virtude de novo contrato ou simplesmente enquanto aguarda o empregado a concessão da aposentadoria requerida (para não dar-se o caso de ter de retornar ao trabalho, por erros, assaz freqüentes, no cômputo do prazo). Aliás, essa era a razão pela qual os regulamentos e leis mais antigos especificavam que o desligamento deveria *“ser sempre posterior à respectiva concessão”* (Dec. 48.959-A, de 19/09/60), ou *“ocorrer após a concessão do benefício”* (Lei nº 66, de 21/11/66). Torna-se evidente a necessidade de um termo a partir do qual o benefício é devido.

30. Em sendo assim, nenhuma das leis previdenciárias que versaram o tema, em nenhum momento, quis alterar o conceito de aposentadoria que, além do mais era constitucional. Quando a lei prescrevia o desligamento, queria com isso tão-somente salientar o corte da relação. De outro lado, quando a omitia, nunca quis permitir a continuidade do contrato, apenas deixava a função de extinção do contrato ao próprio conceito de aposentadoria. A aposentadoria sempre a supôs. Assim, as leis posteriores ao Código Civil que se referem a aquisição de bens imóveis não precisam mencionar a necessidade do registro imobiliário, sob pena de entender-se esse como desnecessário e revogada a exigência do Código. Quer o mencionem, quer não o façam, o registro será sempre necessário para a adquiri-lo.

31. Cumpre examinar a argumentação dos autores que admitiram a continuidade da mesma relação jurídica trabalhista após a aposentadoria voluntária (única de que aqui tratamos), como se fosse o meio solitário de permitir ao empregado, após a aposentadoria, continuar na empresa em que trabalhava.

32. Entre os que assim pensam figura **Martins Catharino**, quando ensina que, “*não é possível entender-se que, tendo o empregado exercido seu direito de aposentadoria, sem desligar-se do seu emprego, venha a perdê-lo contra sua vontade e direito*” e de que pensar em readmissão, implicaria violação ao art. 153, 2º, da Constituição, hoje art. 5º, II: “*Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei*”.

33. Não parecem proceder as críticas do ilustre juslaboralista. À primeira das críticas, responde-se que a cessação do contrato de trabalho, sendo condição para a aposentadoria, uma vez requerida pelo empregado, inequivocamente implica o resultado jurídico da extinção da relação jurídica, independentemente de aquiescência do empregador. Se a violência vista pelo ilustre autor é contra o empregador, diga-se que ele só mantém o empregado - juridicamente: só estabelece nova relação - se lhe aprouver. Se ambos se mantêm silentes, um continuando a prestar trabalho e o outro a prestar-lhe salário, a relação renasce, sem necessidade de declaração expressa; os atos praticados constituem manifestação de vontade.

34. **Relações jurídicas diferentes** - Há, por fim, que examinar a alegação dos requerentes, de que a relação jurídica trabalhista é distinta da relação jurídica previdenciária.

Não há dúvida de que se trata de relações jurídicas distintas, porém, intimamente ligadas. Tanto é verdade, que a própria relação jurídica previdenciária estabelece-se sem a menor interferência do empregado, e até mesmo contra sua vontade, pelo simples fato de iniciar-se a relação empregatícia. E até o recolhimento das contribuições, embora feito com dinheiro seu, compete ao empregador fazer.

A aposentadoria, direito garantido pela Constituição, nada mais é que espécie de seguro. **Seguro Social**, sem dúvida, mas espécie de seguro, cujo **sinistro** - seja-nos permitido o termo - consiste no corte da relação empregatícia. É esse evento que, desde as primeiras leis previdenciárias, constitui o fator desencadeador do dever de pagamento do seguro.

35. Que artigos constitucionais se afrontam com o dispositivo em apreço (art. 453, § 2º da CLT) ?

a) O **art. 5º** - Onde está a desigualdade de tratamento entre trabalhadores, a ponto de ofender o art. 5º ? Todos, absolutamente todos os trabalhadores que denunciarem o contrato de trabalho para o efeito de recebimento de aposentadoria, podem iniciar nova relação de emprego, com o requisito de que o patrão também o queira ou, no caso de *estatais*, mediante concurso. Onde a ofensa ao art. 5º ?

b) O **art. 6º** - Não há dúvida de que o trabalho e a previdência são direitos do trabalhador. Tanto isso é verdade que, concedido o benefício, recebe o trabalhador a aposentadoria, de acordo com lei e, apesar de extinto o vínculo de emprego, nada impede seja ele renovado com o mesmo ou com outro empregador. Onde o desrespeito ao art. 6º ?

c) O **art. 7º** - Este artigo descumpre-se ignorando os princípios da continuidade do trabalho e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas (inicial, fls. 5). A interrupção do contrato - à toda evidência - não se dá por ato do empregador, mas do empregado que, exercendo direito formativo extintivo para efeito de recebimento da aposentadoria, põe fim à relação. Não há qualquer renúncia a direito trabalhista, como não há, quando, mesmo sem direito à aposentadoria, o empregado denuncia o contrato. A proteção que o art. 7º, I, da Constituição estabelece é contra despedida arbitrária feita pelo patrão. Ora, como vem demonstrado desde o início destas informações, a extinção do liame trabalhista é motivada por ato do empregado que requer a aposentadoria. Onde o descumprimento do art. 7º ?

d) O **art. 173** - A menção ao art. 173 deixa entrever que foi intenção dos requerentes incluir no pedido de inconstitucionalidade o § 1º do art. 453, que se refere aos empregados das empresas estatais. Excluindo o dispositivo do pedido, restaram sem sentido as diversas referências feitas a esses empregados. Se os empregados abrangidos pela norma impugnada não se enquadram no art. 173, por que invocá-lo ?

e) O **art. 195** - O primado do trabalho, base da ordem social, não justifica a violência que os requerentes querem cometer contra o instituto da aposentadoria que, conceitualmente, sempre, sempre, pressupõe a quebra da relação. Evidentemente, a modificação se faz possível, mesmo em nível infra-constitucional, mas é preciso que a faça o legislador. Enquanto tal não se der, é impossível modificar um conceito já septuagenário fortemente alicerçado na doutrina e na jurisprudência. Onde a afronta ?

f) O **art. 201, § 4º** - Diz o dispositivo que os ganhos do empregado se incorporam ao salário para efeito de contribuição e, conseqüentemente, dos benefícios. Ora, o que se discute é se a relação jurídica trabalhista sobrevive à denúncia desse contrato feita pelo próprio trabalhador, quando se aposenta. Onde, então, o desacato ?

g) O **art. 202** - O artigo assegura aposentadoria do trabalhador, após os lapsos temporais de trabalho que enumera. Ora, não é a existência do direito à aposentadoria que a norma atacada nega mas a continuidade de um contrato após a aposentadoria. Onde o dano à Constituição ?

h) **art. 10, § 1º, do ADCT** - Vem por último a alegação de que o dispositivo traz como conseqüência a falta de depósito dos 40% prescritos nessa norma transitória da Constituição. À falta de dispositivo constitucional agredido, os requerentes apelam para as conseqüências do § acrescentado. Ora, a proteção aí oferecida pela Constituição é contra ato do patrão, mas, *in casu*, o ato é do próprio trabalhador. A não ser que queiram os requerentes proteger o trabalhador dele próprio ... A legislação às vezes o protege dele próprio (art. 468 da CLT), mas a proteção não pode ir ao ponto de sacrificar-lhe a liberdade de trabalhar ou de deixar de fazê-lo. A pretensão exibida nesta ação, na verdade, consiste em querer denunciar o contrato (que é o ato pressuposto para a aposentadoria) e ainda assim apenar o patrão com o depósito do FGTS. O apenamento existe somente quando a aposentadoria, por idade, é requerida pelo patrão (art. 51 da Lei nº 8.213, de 24/07/91).

36. Ao que se vê de toda a exposição, a extinção da relação empregatícia não decorre da inserção do dispositivo agora acusado de inconstitucionalidade, mas do próprio instituto da aposentadoria, que não sofreu modificação ao

longo de toda sua história, a despeito de alguns contratempos interpretativos sem maior significação. **Aposentadoria sem extinção da relação de trabalho** (ainda que ela possa ser renovada) **é o mesmo que recepção do seguro-desemprego com manutenção da relação laboral**. E se a aposentadoria foi requerida pelo próprio empregado, que, assim, aciona o mecanismo da extinção da relação, não se pode esperar que o patrão seja apenado com o depósito do art. 10, § 1º, do ADCT, ou mesmo com o aviso prévio.

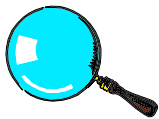
Não se criou, pois, com o dispositivo, uma nova hipótese de extinção do contrato. Ela já estava prevista, e de forma muito clara, no caput do próprio art. 453 da CLT. A tentativa de tornar mais clara a lei terminou por obscurecê-la.

Estas, Senhor Advogado-Geral da União, as informações que me parecem necessárias à instrução da Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 1.721.

Brasília, 28/01/98.

MIGUEL PRO DE OLIVEIRA FURTADO
Consultor da União.

- (1) Comentários à Lei Orgânica da Previdência Social. 2. Ed. ver. e atual. Rio: Konfino, 1967. 1º vol. P. 234.
- (2) Comentários à Lei Orgânica da Previdência Social. 2. Ed. Ver. e atual. Rio: Konfino, 1967. 1º vol. P. 235/236
- (3) Rev. LTr. Vol. 45, nº 2, fevereiro de 1981. P. 171
- (4) Rev. LTr. Vol. 45, nº 2, fevereiro de 1981. P. 531
- (5) Rev. LTr. Vol. 45, nº 10, outubro de 1981. P. 1.179.
- (6) Tratado de Direito Administrativo. Rio: Forense, 1967. Vol. 4. P. 337, nota 68.
- (7) Comentários à Constituição de 1967, com a Emenda nº 1, de 1969. Tomo I, 3. Ed. Rio: Forense, 1987. P. 103.
- (8) Iniciação ao Direito do Trabalho. S. Paulo: LTr. 15. Ed. P. 211.
- (9) Rev. LTr. Ano 57, setembro de 1993. P. 1.044.
- (10) Direito do Trabalho. Rio: FGV, 1993, 17. Ed. Pág. 271.
- (11) Instituições de Direito do Trabalho. S. Paulo: LTr, 1991. 12. Ed. 2. Tiragem: rev. E ampl. Part. De João de Lima Teixeira Fº. Vol. 1º. P. 144.
- (12) Rev. De Direito do Trabalho. Abril-junho de 1976. Ano I, nº 2. P. 37.
- (13) Rev. Do Direito do Trabalho. Abril-junho de 1976. Ano I, nº 2. P. 60.
- (14) Iniciação ao Direito do Trabalho. S. Paulo: LTr. 15. Ed. P. 211.
- (15) Rev. LTr. Ano 57, setembro de 1993. P. 1.044.



CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9 (RT 014/95);
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7 (RT 006/95);
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco (RT 043/95);
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc (RT 011/95);
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo técnico, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Outros.

SENAI:

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

VALE TRANSPORTE:

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

CRECHES:

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

PREVIDÊNCIA SOCIAL:

- Período de interstício do salário de contribuição do INSS (sócios e autônomos);
- Manutenção das vacinações periódicas (Cartão da Criança), durante o primeiro ano de vida da criança;
- Fixação da cópia da GRPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GRPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

TRABALHISTA:

- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

IMPOSTO DE RENDA:

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **Senai - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade;

- **Cópia da Ata de Reunião da CIPA - Setor Metalúrgico:**

De acordo com a Convenção Coletiva dos Trabalhadores, as empresas do setor metalúrgico de São Paulo, Osasco e Guarulhos, deverão até o dia 15 de cada mês, fazer a entrega da cópia da Ata de Reunião da CIPA, relativo ao mês anterior, ao respectivo sindicato profissional. Já para empresas do setor metalúrgico da região do ABC, de acordo com a Convenção de cada grupo específico (verifique o seu), o prazo é de 35 dias, após a realização da reunião mensal da CIPA.

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).
-

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"