



## Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br sato@sato.adm.br fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 006

20/01/2005

### Sumário:

- EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - GENERALIDADES
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA JANEIRO/2005

## EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL



Via de regra, todas as empresas estão obrigadas a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, assim está disciplinado na NR 6, da Portaria nº 3.214/78.

Os Equipamentos de Proteção Individual, usualmente identificados pela sigla EPI, são empregados, rotineira e excepcionalmente, em 4 principais circunstâncias:

1. quando o trabalhador se expõe diretamente a fatores agressivos que não são controláveis por outros meios técnicos de segurança;
2. quando o trabalhador se expõe a riscos apenas em parte controlados por outros recursos técnicos;
3. em casos de emergência, ou seja, quando a rotina do trabalho é quebrada por qualquer anormalidade e se torna necessário o uso de proteção complementar e temporária pelos trabalhadores envolvidos;
4. provisoriamente, em período de instalação, reparos ou substituição dos meios que impedem o contato do trabalhador com o produto ou objeto agressivo.

Em qualquer circunstância, o uso do EPI será tanto mais útil e trará melhores resultados, quanto mais correta for a sua indicação. Essa indicação não é difícil, mas requer certo cuidado nos seguintes aspectos:

- identificação do risco: verificar a existência ou inexistência de elementos das operações, de produtos, de condições do ambiente, que sejam ou que possam vir a ser agressivos ao trabalhador;
- avaliação do risco existente: determinar a intensidade e extensão do risco, quanto às possíveis consequências para o trabalhador; verificar com que frequência ele se expõe ao risco e quantos trabalhadores estão sujeitos aos mesmos perigos;
- indicação do EPI apropriado: escolher, entre vários EPI, o mais adequado para solucionar o problema que se tem pela frente, contando, para isto a assistência dos fabricantes e com instruções apropriadas e claras.

Obs.:

- Todos os EPI, de acordo com o art. 167 da CLT, devem ser adquiridos pelos fornecedores idôneos, que possuam Certificado de Aprovação da Secretaria Nacional do Trabalho. A aquisição dos EPI sem a aprovação da SNT, não atende os requisitos exigidos pela Portaria nº 3.214/78, daí sujeito a multas pela Fiscalização do Trabalho. As empresas fabricantes de EPI respiratória com filtros químicos ou combinados, segundo a Portaria nº 3, de 03/06/91, do Depto. Segurança do Trabalhador, deverão requerer os respectivos Certificados de Aprovação mediante apresentação: Memorial descritivo; Relatório de ensaio, Termo de Responsabilidade e Cópia do alvará de funcionamento e localização;
- De acordo com a Portaria nº 06, de 19/08/92, DOU de 19/08/92, da Diretoria do Depto. Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, os EPI de fabricação estrangeira, devem ser aprovados pelo Ministério do Trabalho e comprovar o Certificado de Aprovação - CA. A empresa fica obrigada a comunicar ao Ministério do Trabalho, qualquer irregularidade apresentada no EPI.

A seguir apresentaremos uma relação de EPI que poderá servir, no caso de ajustar as atividades da empresa, como orientação para uma futura consulta aos fabricantes desses equipamentos.

FINALIDADE	RISCO	EPI INDICADO
Proteção para crânio.	Impactos, perfurações, choque elétrico, cabelos arrancados.	Capacete de segurança.
Proteção visual e facial	Impactos de partículas sólidas quentes ou frias, de substâncias nocivas (poeiras, líquidos, vapores e gases irritantes), de radiações (infravermelho, ultravioleta e calor).	Óculos de segurança (para soldadores, torneiros, esmerilhadores, operadores de politriz e outros). Protetores faciais (contra a ação de borrifos, impacto e calor radiante). Máscaras e escudos para soldadores.
Proteção respiratória.	Deficiência de oxigênio, contaminantes tóxicos (gasosos e partículas).	Respiradores com filtro mecânico (oferecem proteção contra partículas suspensas no ar, incluindo poeiras, neblinas, vapores metálicos e fumos). Respiradores com filtros químicos (dão proteção contra concentrações leves, até 0,2% por volume, de certos gases ácidos e alcalinos, de vapores orgânicos e vapores de mercúrio). Respiradores com filtros combinados (são usados em trabalhos tais como pintura a pistola e aplicação de inseticidas). Equipamentos de provisão de ar (ou linhas de ar). <b>Equipamentos portáteis autônomos (de oxigênio e de ar comprimido).</b>
Proteção auricular	O ruído é um elemento de ataque individual que se acumula, produzindo efeitos psicológicos e, posteriormente, fisiológicos, na sua maioria irreversíveis. Por isso, quando a intensidade de ruído pode ser prejudicial, deve-se fazer o possível para eliminá-lo ou reduzi-lo por meio de um controle da fonte ou do meio. Quando todos os métodos de controle falharem, o último dos recursos é dotar o indivíduo exposto de um equipamento de proteção auricular.	Protetores de inserção, que podem ser: descartáveis ou não-descartáveis (ambos moldados ou moldáveis). Protetores externos (circum-auriculares), também conhecidos como orelheiras ou tipo-concha.
Proteção de tronco	Projeção de partículas; golpes ligeiros; calor radiante, chamas; respingos de ácidos, abrasão; substâncias que penetram na pele, umidade excessiva.	Aventais de couro - Vaqueta e Raspa (para trabalhos de soldagem elétrica, oxiacetilênica e corte a quente, e, também são indicados para o manuseio de chapas com rebarbas). Aventais de PVC (para trabalhos pesados, onde haja manuseio de peças úmidas ou risco de respingos de produtos químicos). Aventais de amianto (para trabalhos onde o calor é excessivo). Jaquetas (para trabalhos de soldagem em particular, soldagens em altas temperaturas, trabalhos em fornos, combate a incêndios).
Proteção de membros superiores	Golpes, cortes, abrasão, substâncias químicas, choque elétrico, radiações ionizantes.	Luvas de couro - Vaqueta e Raspa (para serviços gerais de fundição, cerâmicas e funilarias, usinagem mecânica, montagem de motores, usinagem a frio, manuseio de materiais quentes até 60°C, carga e descarga de materiais, manuseio e transporte de chapas). Luvas de borracha (para eletricitistas e para trabalho com produtos químicos em geral, exceto solventes e óleos, serviços de galvanoplastia, serviços úmidos em geral). Luvas de neoprene (empregadas em serviços que envolvem uso de

		<p>óleo, graxas, gorduras, solventes, petróleo e derivados, inspeções em tanques contendo ácidos, serviços de galvanoplastia).</p> <p>Luvas de PVC (para trabalhos com líquidos ou produtos químicos que exijam melhor aderência no manuseio, lavagem de peças em corrosivos, manuseio de ácidos, óleos e graxas/gorduras, serviços de galvanoplastia).</p> <p>Luvas de hexanol (empregadas em serviço com solventes, manuseio de peças molhadas - hexanol - corrugado, em serviços que envolvem uso do petróleo e derivados).</p> <p>Luvas de tecidos (de lona, de lona flanelada, de grafatex, de feltro, de lã, de amianto, de malha metálica).</p>
Proteção dos membros inferiores.	Cortes por superfícies cortantes e abrasivas, substâncias químicas, cinzas quentes, frio, gelo, perigos elétricos, impacto de objetos pesados, superfícies quentes, umidade.	<p>Sapatos (com biqueira de aço; condutores; anti-fagulhas; isolantes; para fundição).</p> <p>Guarda-pés (são recomendados para trabalhos em fundições, forjas, fábricas de papel, serralherias, fábricas de gelo).</p> <p>Botas de borracha (e outros materiais similares).</p> <p>Perneiras (de raspa de couro, são usadas pelos soldadores e fundidores, sendo as mais longas, são utilizadas em trabalhos com produtos químicos, líquidos ou corrosivos).</p>
Proteção coletiva.	Equipamentos de proteção coletiva são aqueles que neutralizam a fonte do risco no lugar em que ele se manifesta, dispensando o trabalhador do uso de equipamento de proteção individual.	Os protetores dos pontos de operação em serras, em furadeiras, em prensas, os sistemas de isolamento de operações ruidosas, os exaustores de poeiras, vapores e gases nocivos, os dispositivos de proteção em escadas, em corredores, em guindastes, em esteiras transportadoras são exemplos de proteções coletivas que devem ser mantidas nas condições que as técnicas de segurança estabelecem e que devem ser reparadas sempre que apresentarem uma deficiência qualquer.

A observação dos equipamentos de segurança, sejam individuais ou coletivos, tem grande importância nas inspeções de segurança. A eficiência desses equipamentos é comprovada pela experiência e, se obedecidas as regras de uso, a maior parte dos acidentes estará sendo evitada.

### Rejeição pelos empregados

Um dos grandes problemas enfrentados pelas empresas, de modo geral, é fazer com que os empregados utilizem os EPI de forma habitual, pois estes, demonstram sentimentos contrários ao uso dos EPI, por considerá-los incômodo, principalmente, durante o período de adaptação.

Algumas causas que poderíamos atribuir são as seguintes:

- O empregado acredita ser bastante homem para não precisar usar o EPI, isto é, ele confia de mais nas suas ações. Acha-se suficientemente ágil para se livrar de qualquer acidente e acredita se um super-homem em seu trabalho. Portanto, o EPI não precisa, por ele, ser utilizado;
- O empregado tem uma desconfiância quanto a utilização do EPI; pois durante todo o desempenho de suas funções, nunca precisou de utilizá-los. Acredita ele, que o EPI só irá prejudicar o seu serviço;
- O empregado tem um desconhecimento dos riscos ambientais, tais como: ruído, calor, iluminação, radiações, agentes físicos e químicos como gases, vapores, poeiras, etc, que podem acarretar grandes problemas à saúde;
- O empregado gosta de expor voluntariamente ao perigo, pois almeja a admiração de seus colegas de trabalho, expondo-se à atos heróicos.

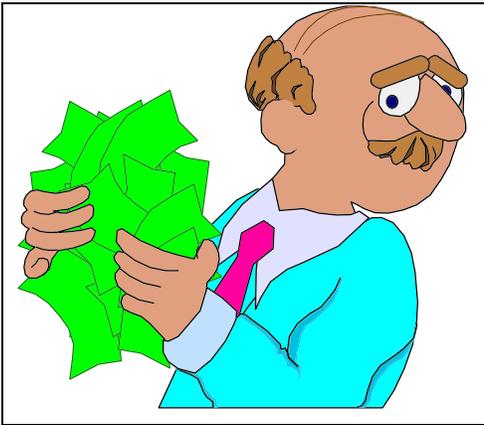
### Como fazer o empregado utilizar o EPI ?

Os profissionais de segurança e Medicina do Trabalho (Médicos do Trabalho, Engenheiros, Psicólogos, Técnicos, etc) deverão promover uma série de observações quanto ao comportamento e a sua adequação dos EPI, pois a rejeição, como vimos anteriormente as causas, é oriunda por falta de preparação psicológica e fisiológica do empregado. Podemos citar algumas soluções práticas, para resolver este problema:

- Começa pela escolha do tipo e modelo do EPI adequado para cada finalidade, que adapta-se ao risco no trabalho, normalmente, estas tarefas, são destinadas aos profissionais ligados à área de segurança e medicina do trabalho;
- A empresa deverá propor soluções quanto aos processos de rejeição ou aceitação do EPI, analisando o comportamento das pessoas, normalmente é requisitado um psicólogo do trabalho para executar esta tarefa;
- A empresa deverá detectar as mais diversas causas que influenciam no conforto e adaptação perfeita do EPI. Estas atribuições são conferidas ao médico do trabalho, que terão como objetivos de estudar e corrigir as situações que possam, eventualmente, surgir;
- A empresa deverá orientar e explicar a cada empregado que o EPI que está sendo entregue, longe de seu um instrumento de martírio, é um elemento de sua proteção. Para isso, o empregado deverá ser preparado psicologicamente e estar consciente que o protetor é um objeto que ele precisa e não um instrumento que vem incomodá-lo;

- A empresa deverá integrar o empregado aos acontecimentos de sua atividade, contribuindo, da melhor maneira possível, para solucionar os problemas;
- Promover incansavelmente trabalhos de conscientização de prevenção de acidentes, tais como: palestras, cursos, gincanas, campanhas educativas, etc.

## SALÁRIO E REMUNERAÇÃO GENERALIDADES



A CLT, em seu art. 457, não definiu o que seria um salário e o que seria uma remuneração. Simplesmente cita que, remuneração é além do salário pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Como a gorjeta não é paga pelo empregador, foi a maneira sucinta que o legislador encontrou para dizer que salário + salários indiretos (pagos ou não pelo empregador) = remuneração.

No campo doutrinário, salário e remuneração, tem significado distinto. O salário é a retribuição paga pelo empregador, dos serviços prestados pelo empregado por força de contrato de trabalho. Por outro lado, a remuneração é a soma do salário, percebido por força de contrato de trabalho, adicionado de outros créditos legais e habitualmente prestado, em consequência dos seus serviços prestados ao empregador.

Dessa maneira, o salário é parte da remuneração, mas esta pode abranger parcela que não é considerada salário.

A palavra salário é derivada do latim “salarium”, e este de sal, porque era de costume entre os romanos, pagar-se os servidores domésticos em quantidade de sal. Esta denominação, também era utilizada, para fazer pagamento as legiões romanas, para que os soldados comprassem comida.

A palavra remuneração, também é de origem latina, vem de “remuneratio” (re = reciprocidade e muneros = compensação), daí é uma forma de versar que remuneração = recompensar além do salário.

Além da parte fixa estipulada em contrato, integram o salário (§ 1º art. 457 CLT):

- comissões;
- porcentagens;
- gratificações ajustadas;
- diárias para viagem (acima de 50% do salário); e
- abonos pagos espontaneamente pelo empregador.

Obs.: ajudas de custo, bem como, diárias de viagem, cujo valor seja até 50% do seu salário, não integram no salário.

### SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Salário mínimo é o menor valor pago ao empregado, à nível nacional, por um trabalho prestado, com exceção do menor-aprendiz, que recebe 50% do valor do salário mínimo durante a primeira metade do período de formação, e 2/3 na outra metade.

O art. 7º, IV, da CF/88, cita o seguinte:

“ São direitos dos trabalhadores ...

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. “

## SALÁRIO PROFISSIONAL

---

O Salário profissional é aquele fixado como o mínimo que pode ser pago a uma determinada profissão, com o que se caracteriza como uma espécie de salário mínimo em uma determinada profissão. Exemplo: Os médicos e dentistas, tem o salário profissional mínimo de 3 salários mínimo mensal, perfazendo a sua jornada diária de 4 horas. Auxiliares de laboratório clínico, tem o salário profissional de 2 salários mínimo mensal, por uma jornada diária de 4 horas.

## PISO SALARIAL

---

Piso salarial é o menor salário pago a um empregado, dentro de uma categoria profissional, formada por empregados de diversas funções num setor comum de atividade econômica. Normalmente é estabelecido na data-base da categoria, fixado por sentença normativa ou convenção coletiva.

## SALÁRIO NORMATIVO

---

Salário normativo é aquele fixado em sentença normativa proferida em dissídio coletivo pelos Tribunais do Trabalho. É uma forma de garantir os efeitos dos reajustamentos salariais coletivos porque impede a admissão de empregados com salários menores que o fixado pela sentença.

## SALÁRIO DE FUNÇÃO

---

Salário de função é aquele garantido por sentença normativa, sendo o menor salário pago a um novo empregado, para ocupar uma vaga aberta, em substituição a um outro empregado despedido sem justa causa.

## SALÁRIO 'IN NATURA'

---

Salário in natura, também conhecido por salário-utilidade, é a maneira pela qual se paga através de utilidades vitais, de aspecto econômico ao indivíduo, não envolvendo propriamente o dinheiro.

Se o empregado paga, deixa de ser utilidade. Caracteriza-se utilidade somente quando fornecidas gratuitamente e continuamente.

Via de regra, são exemplos de pagamentos in natura: alimentação; habitação; vestuário; higiene; e transporte. No entanto, a partir de 20/06/01, com o advento da Lei nº 10.243, de 19/06/01, DOU de 20/06/01, que alterou o § 2º, do art. 458 da CLT, não mais serão consideradas como salário as seguintes utilidades:

- vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- seguros de vida e de acidentes pessoais;
- previdência privada.

Para o empregado que percebe o salário mínimo nacional, valor base do salário in natura, está distribuído por regiões, conforme o quadro abaixo. Já para os que percebem salários superiores ao mínimo, o valor base será o valor real da utilidade fornecida.

REGIÕES	LOCALIDADE	ALIMENTAÇÃO	HABITAÇÃO	VESTUÁRIO	HIGIENE	TRANSPORTE
1ª	ACRE	50	29	11	9	1
2ª	AMAZONAS, RONDÔNIA E TERRITÓRIO FEDERAL DE RORAIMA	43	23	23	5	6
3ª	PARÁ E TERRITÓRIO DO AMAPÁ	51	24	16	5	4
4ª	MARANHÃO	49	29	16	5	1
5ª	PIAUI	53	26	13	6	2
6ª	CEARÁ	51	30	11	5	3
7ª	RIO GRANDE DO NORTE	55	27	11	6	1
8ª	PARAÍBA	55	27	12	5	1
9ª	PERNAMBUCO E TERRITÓRIO DE FERNANDO DE NORONHA	55	27	8	5	5

10ª	ALAGOAS	56	27	10	6	1
11ª	SERGIPE	53	34	8	4	1
12ª	BAHIA	54	30	10	5	1
13ª	MINAS GERAIS	54	28	11	6	1
14ª	ESPIRITO SANTO	51	31	12	5	1
15ª	RIO DE JANEIRO	50	25	13	6	6
16ª	SÃO PAULO	43	33	14	6	4
17ª	PARANÁ	55	24	14	6	1
18ª	SANTA CATARINA	57	24	13	5	1
19ª	RIO GRANDE DO SUL	44	24	22	7	3
20ª	MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL	49	29	15	7	-
21ª	GOIÁS	51	22	21	6	-
22ª	DISTRITO FEDERAL	50	25	13	6	6

Decreto nº 94.062, de 27/02/87.

O art. 82 da CLT, estabelece que, sendo o pagamento em utilidades, o empregado deverá receber pelo menos 30% do mínimo em dinheiro.

A alimentação fornecida pela empresa, quando inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT (instituído pela Lei nº 6.321/75), não é caracterizada parcela in natura.

A Lei nº 8.860, de 24/03/94, acrescentou os §§ 3º e 4º no artigo 458 da CLT (que trata sobre salário "in natura"), limitou o desconto em 25% sobre o salário contratual, o valor da habitação e 20% o valor da alimentação (empresas não inscritas no PAT).

Para todos os efeitos legais, a parcela in natura integra ao salário, conseqüentemente sofre incidência tributária do INSS, FGTS e IRRF. Há também reflexos nas verbas indenizatórias de rescisão contratual.

Jurisprudência:

TST - Enunciado nº 258

" Utilidade fornecida como fator de realização de tarefa para, e não pela tarefa - não é pagamento de salário in natura (TST, RR 487/79, Coqueijo Costa, ac. 2ª T., 1.352/79). "

PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador  
Quando não inscrita = salário in natura

## SALÁRIO COMPLESSIVO

Salário complessivo ou completivo, é a forma de ajustar um só salário, globalizando todas outras variáveis. Exemplo: Salário mensal de R\$ 700,00, incluso salário + adicional noturno. Poderia ser, horas extras, DSR, adicional de insalubridade, etc.

Juridicamente é impraticável, vez que, o Enunciado nº 91 do TST dá nulidade para essa modalidade de pagamento.

" nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. "



## INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA JANEIRO/2005

**A Portaria s/nº, de 18/01/05, DOU de 19/01/05, do Ministério da Previdência Social, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-doença, etc.), no mês de janeiro de 2005.**

**O Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.**

**Na íntegra:**

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal,

Considerando o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com as alterações subseqüentes, especialmente da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, resolve:

**Art. 1º** - Estabelecer que, para o mês de janeiro de 2005, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002400 - Taxa Referencial- TR do mês de dezembro de 2004;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,005708 - Taxa Referencial - TR do mês de dezembro de 2004 mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002400 - Taxa Referencial - TR do mês de dezembro de 2004; e

IV - dos salários-de-contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,008600.

**Art. 2º** - A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício, de que trata o art. 31 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no mês de janeiro de 2005, será feita mediante a aplicação, mês a mês, dos seguintes fatores:

MÊS	FATOR SIMPLIFICADO (MULTIPLICAR)
JUL/94	3,758385
AGO/94	3,542972
SET/94	3,359541
OUT/94	3,309567
NOV/94	3,249133
DEZ/94	3,146251
JAN/95	3,078824
FEV/95	3,028253
MAR/95	2,998567
ABR/95	2,956875
MAI/95	2,901172
JUN/95	2,828480
JUL/95	2,777922
AGO/95	2,711226
SET/95	2,683851
OUT/95	2,652813
NOV/95	2,616186
DEZ/95	2,577269
JAN/96	2,535435
FEV/96	2,498950
MAR/96	2,481333
ABR/96	2,474158
MAI/96	2,456959
JUN/96	2,416364
JUL/96	2,387240
AGO/96	2,361499
SET/96	2,361405
OUT/96	2,358339
NOV/96	2,353162

DEZ/96	2,346592
JAN/97	2,326122
FEV/97	2,289941
MAR/97	2,280363
ABR/97	2,254214
MAI/97	2,240992
JUN/97	2,234290
JUL/97	2,218758
AGO/97	2,216763
SET/97	2,216763
OUT/97	2,203761
NOV/97	2,196294
DEZ/97	2,178214
JAN/98	2,163288
FEV/98	2,144417
MAR/98	2,143988
ABR/98	2,139068
MAI/98	2,139068
JUN/98	2,134160
JUL/98	2,128201
AGO/98	2,128201
SET/98	2,128201
OUT/98	2,128201
NOV/98	2,128201
DEZ/98	2,128201
JAN/99	2,107547
FEV/99	2,083585
MAR/99	1,995007
ABR/99	1,956273
MAI/99	1,955686
JUN/99	1,955686
JUL/99	1,935940
AGO/99	1,905640
SET/99	1,878403
OUT/99	1,851191
NOV/99	1,816852
DEZ/99	1,772020
JAN/2000	1,750489
FEV/2000	1,732814
MAR/2000	1,729528
ABR/2000	1,726421
MAI/2000	1,724179
JUN/2000	1,712704
JUL/2000	1,696923
AGO/2000	1,659420
SET/2000	1,629758
OUT/2000	1,618590
NOV/2000	1,612623
DEZ/2000	1,606358
JAN/2001	1,594242
FEV/2001	1,586468
MAR/2001	1,581093
ABR/2001	1,568544
MAI/2001	1,551018
JUN/2001	1,544223
JUL/2001	1,522002
AGO/2001	1,497739
SET/2001	1,484379
OUT/2001	1,478760
NOV/2001	1,457624
DEZ/2001	1,446630
JAN/2002	1,444031
FEV/2002	1,441292
MAR/2002	1,438703
ABR/2002	1,437122
MAI/2002	1,427132
JUN/2002	1,411465
JUL/2002	1,387325
AGO/2002	1,359456

SET/2002	1,328113
OUT/2002	1,293953
NOV/2002	1,241678
DEZ/2002	1,173165
JAN/2003	1,142322
FEV/2003	1,118060
MAR/2003	1,100562
ABR/2003	1,082591
MAI/2003	1,078170
JUN/2003	1,085442
JUL/2003	1,093094
AGO/2003	1,095285
SET/2003	1,088536
OUT/2003	1,077225
NOV/2003	1,072506
DEZ/2003	1,067382
JAN/2004	1,061016
FEV/2004	1,052596
MAR/2004	1,048506
ABR/2004	1,042564
MAI/2004	1,038307
JUN/2004	1,034170
JUL/2004	1,029025
AGO/2004	1,021568
SET/2004	1,016485
OUT/2004	1,014760
NOV/2004	1,013038
DEZ/2004	1,008600

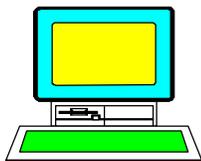
**Art. 3°** - O INSS e a DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

**Art. 4°** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

AMIR LANDO

**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: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"



**Visite o nosso site para aquisição de sua assinatura semestral.  
Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)