

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

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"

11/08/87

01. ABONO SALARIAL

Com o advento do Decreto Lei nº 2.352, assinada pelo Presidente Sarney, no ultimo dia 07, todas as empresas deverão conceder um ABONO / SALARIAL, no valor de cz\$ 250,00 (duzentos e cinquenta cruzados), para funcionarios que percebam salarios de ate cz\$ 9.599,60 mensais ou 7 cz\$ 40,00 horarios, a serem pagos ate 14/08/87 (sexta-feira), a todos empregados.

O Abono salarial a ser pago, devera ser separado da folha de pagamento. Somente no mes de setembro de 1987, sera integralizado.

Como o Abono Salarial e incorporado nos salarios, consequentemente tera suas incidências no IAPAS, FGTS e IR.

O Abono Salarial não podera ser repassado nos preços dos produtos, segundo, o que entendemos no conteudo do novo Decreto Lei.

02. NOVA DENOMINAÇÃO DO SALARIO-MINIMO NACIONAL e CRIAÇÃO DO PISO NACIONAL DE SALARIOS:

Pelo novo Decreto Lei de nº 2.351, de 07/08/87, o Salario Minimo Nacional passa a denominar-se SALARIO MINIMO DE REFERÊNCIA, que permanece o mesmo valor do Salario Minimo Nacional, isto e, cz\$ 1.969,62. E foi criado o PISO NACIONAL DE SALARIOS.

O Salario Minimo de Referência ficara vinculado para efeito de calculo para: Salarios de Profissionais de qualquer categoria, Salarios / Normativos e Pisos Salariais fixados em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Da mesma forma, se aplica como valor referencia para calculos de pensões e proventos de aposentadoria, penalidades previstas em Leis, Contribuições e Benefícios previdenciarios e obrigações Contratuais e Legais.

Ja o Piso Nacional de Salarios, não se aplica aos casos acima citados, tendo a finalidade unica de estabelecer um piso minimo de salarios, / que e de cz\$ 1.970,00, para todos os casos de pagamentos de contraprestação minima para o empregado.

Portanto, desde 07/08/87, o salario contratual de empregados, não podera ser inferior a cz\$ 1.970,00 mensais ou cz\$ 8,21 horarios.

Nos casos de Menores Aprendizizes, a forma de percepção de ganhos sera calculado com bases de reajustamentos sobre o Salario Minimo de Referência e não sobre o Piso Nacional de Salarios, como vem se mal interpretar por parte de algumas empresas. Desta forma, na primeira fase de aprendizado, o menor que percebe 50% do Salario Minimo de Referência, isto e, cz\$ 984,96 e na 2a. fase (estagio pratico), 2/3 sobre o Salario Minimo de Referência, isto e, cz\$ 1.313,08.

Observar que em algumas Categorias Sindicais, como por exemplo os Metalurgicos, em sua Convenção Coletiva dos Trabalhadores possuem clausulas assegurando o Piso Salarial da Categoria, nesse caso, exclusivamente, não se aplica sobre o Salario Minimo de Referência.

Para ambos, Salario Minimo de Referência e Piso Nacional de Salario, o Poder Executivo ainda adotara a forma de reajustes graduado, segundo a Conjuntura Economica do Pais.

03. DOCUMENTOS DA AREA TRABALHISTA - AFIXAÇÃO EM QUADRO

Todas as empresas, de maneira geral, devem possuir um quadro, exposto em local bem visivel, para afixação de alguns documentos a serem exibidos aos Fiscais, sob pena de sanção em pecunia.

Os documentos que devem constar no quadro, são as seguintes:

01. Quadro de Horário:

Existem basicamente 3 modalidades de Quadros de Horários de Trabalho, devendo a cada empresa adotá-las segundo os seguintes critérios, abaixo expostos:

a) HORARIO MISTO:

Quando o horario de trabalho são diferentes, uma das outras, deve-se adotar o Quadro de Horário, conforme convencionado no Art. 74, da CLT., onde é discriminado empregado por empregado;

b) UNICO HORARIO PARA TODOS OU DEPARTAMENTALMENTE:

Nos trabalhos onde o horario é unico, neste caso pode-se adotar o Quadro de Horário determinado pela Portaria nº 3.088, de 28/04/80 (tamanho oficial 22 x 33 cm) e discriminar apenas o horario de entrada, intervalo, saída e Descanso Semanal, / por seção, depto. ou turma.

c) ELIMINAÇÃO DO QUADRO DE HORARIO:

A empresa ainda podera eliminar o Quadro de Horário, desde / que no proprio cartão de ponto se escrevam os seguintes dados no anverso do cabeçalho, os seguintes dados:

- a) nome da empresa ou CGC;
 - b) endereço da empresa;
 - c) nome e numero de registro do empregado;
 - d) local de trabalho e horario a ser cumprido (inicio e término); e
 - e) mes de competência, a que refere-se o cartão.
- fds.: Portaria 3.162/82.

E em seguida, a Portaria 3.082/84, permitiu as empresas eliminarem a marcação de ponto nos horarios de intervalos.

Recomenda-se as empresas que mantem empregados com intervalos remunerados a marcarem o ponto normalmente nos horarios de intervalo. A exemplo, podemos citar o caso dos mecanografos (digitadores) que tem um intervalo remunerado de 10 minutos após a cada 90 minutos de trabalho. Neste caso, não havendo a marcação no ponto dos intervalos, a empresa corre um serio risco de pagar as respectivas horas extras, nestes intervalos.

02. Escala de Revezamento:

- mensal, para homens (Art. 67, § unico, da CLT)
- quinzenal, para mulheres (Art. 386, da CLT)

Obs.: Pelo menos a cada 7 semanas de trabalho, é obrigado, o descanso semanal, recair no domingo.

Não existe impresso padronizado. É livre o modelo.

03. Horário dos Menores (Art. 433, letra b) (Portaria 5, 21/04/44).

04. Cartaz a que refere-se a Proteção do Trabalho do Menor, da que / trata o Capitulo IV, do Titulo III, da CLT.

05. Cópia da Convenção do Acordo Coletivo (Art. 614, § 2º).

06. Avisos relativos a Segurança do Trabalho:

- a) Aviso de Perigo com instalação elétrica de alta tensão ou seja 600 volts. (Art. 184, V);
- b) Assinalamento do deposito de combustível liquido, com proibição de fumar (Art. 196).
- c) Locais onde se guardam inflamaveis ou explosivos: aviso proibindo entrada de estranhos, fumar ou trazer lâmpada com chama desprotegida (Art. 198, §1º).

03. 06. d) Instruções sobre a manipulação de substâncias nocivas, indicando que a penalidade, em caso de inobservância, pode ser desde a advertência até a dispensa (Art. 210, § único).

e) Aviso de peso máximo transportável nos elevadores, guindastes e transportadores (Art. 197, § 2º).

07. Registro de Segurança, nas caldeiras (Art. 194, § 1º).

Além destas de cunho Legal/Trabalhista e interessante afixar outros / documentos, tais como:

- a) Matrícula do IAPAS e Cartão do CGC
- b) Contribuição Sindical (Patronal e Empregados);
- c) Alvará de funcionamento do Estado;
- d) Inspeção Prévia de funcionamento; e,
- e) Regulamento Interno.

04. NOVA TABELA DO IMPOSTO DE RENDA

Esta previsto para setembro/87, a nova tabela do IR, aplicado aos as salarizados e o " Leão " desta vez devesa morder um pouco a mais sobre os rendimentos.

Vai ocorrer mudanças no tocante a base de calculos. Uma delas sera s/ o nº de dependentes, explicou a Secretaria da Fazenda. Isto porque a atual estrutura de calculo progressivo da tabela, leva-se em conta / que o contribuinte-padrão, o assalariado possui 3 dependentes e ainda paga o aluguel. Na pratica o contribuinte-padrão possui 2 dependentes. A forma de calculo apurado e dividindo-se o numero de dependentes total pelo numero de contribuintes. Desta forma a tabela montada em cima destes numeros ha uma pequena distorção, que levou muitos dos denominados " contribuintes - padrão ", com ate dois 2 dependentes a pagar mais o IR na declaração do IR.

E ainda, fala-se em uma conta de poupança para pagar o IR ao final de cada exercicio.

Vamos esperar a nova tabela, para ver " que bicho vai dar ! ... "