

							
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"

REGULAMENTAÇÃO SOBRE RESCISÃO DE CONTRATO - PORTARIA 3.283/88

De acordo com a Portaria nº 3.283, do Ministério do Trabalho, assinada no dia 07/10/88 e publicada no Diário Oficial da União de 11/10/88 regulamentou novos critérios para homologação de Rescisão de Contratos de Trabalho, com mais de 1 ano de serviço, nas DRT's e Sindicatos, para a adaptação dos dispositivos Constitucionais, promulgada no último dia 5, do corrente mês. Veja na íntegra:

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, INTERINO, no uso das atribuições estabelecidas no artigo 87, II, da Constituição da República Federativa do Brasil,

CONSIDERANDO os direitos sociais previstos no art. 7º, da Constituição;

CONSIDERANDO o que prevê o art. 477, e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e

CONSIDERANDO que, em face do decurso do tempo e, principalmente, pelo advento da nova Constituição, há necessidade inadiável de atualização das " Normas para Homologação de Rescisão de Contratos de Trabalho ", nas Delegacias Regionais do Trabalho, Delegacias do Trabalho Marítimo e demais órgãos, resolve:

Art. 1º - Aprovar as " Normas para Homologação de Rescisão de Contratos de Trabalho ", que a esta acompanham.

Art. 2º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação , revogadas as disposições em contrário.

EROS ANTONIO DE ALMEIDA.

NORMAS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A QUE SE REFERE A PORTARIA MINISTERIAL Nº 3.283, DE 11 de OUTUBRO de 1988.

TITULO I - DAS FORMALIDADES1.0 - DA COMPETÊNCIA

São competentes para homologar as rescisões de contrato de trabalho o Sindicato profissional respectivo, a autoridade do Ministério do Trabalho ou, na falta destes, as autoridades previstas em lei.

2.0 - DAS PARTES

O ato de homologação exigirá a presença do empregado e do empregador.

O empregador poderá ser representado por preposto credenciado e o empregado, excepcionalmente, por procurador com poderes especiais, nos termos da lei civil.

Quando se tratar de menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura, do pai, ou da mãe; ou do responsável legal, que comprovará essa qualidade.

3.0 - DOS DOCUMENTOS

- 3.1 - Instrumento de rescisão em 3 (três) vias, sendo uma destinada ao empregador, outra ao empregado, e a terceira para o órgão homologador;
- 3.2 - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- 3.3 - Livro ou Ficha de Registro de Empregados, com as anotações devidamente atualizadas;
- 3.4 - Aviso Prévio ou Pedido de Demissão em 3 (três) vias conforme o caso;
- 3.5 - Cópia do acordo ou Convenção Coletiva ou sentença normativa;
- 3.6 - 6 (seis) últimas Guias de Recolhimento - GR's do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, ou extrato de conta atualizado;
- 3.7 - Autorização para Movimentação da Conta Vinculada - AM;
- 3.8 - Comunicação de Dispensa - CD, se for o caso;
- 3.9 - Procuração ou Carta de Credenciamento.

TÍTULO II - DOS DIREITOS

1.0 - INDENIZAÇÃO

- a) Na ocorrência da despedida arbitrária ou sem justa causa, o valor da indenização será igual a 40% sobre o montante dos depósitos do FGTS, da correção monetária e dos juros capitalizados / dos depósitos não efetuados, inclusive dos decorrentes de verba salarial devida na rescisão;
- b) A indenização referente o período anterior ao regime do FGTS, / será prevista nos artigos 478, 479 e 498, da CLT, bem como no artigo 32, § 3º, da Consolidação das Leis da Previdência Social e art. 2º, da lei nº 2.959, de 17/11/56;
- c) Dos contratos por prazo determinado com cláusula assecuratória do direito recíproco da rescisão antecipada e desde que executada caberá o pagamento do Aviso Prévio e no mínimo 30 dias. Não existindo no entanto tal cláusula, a indenização será equivalente a metade dos salários devido até o final do referido / contrato.
- d) Será devido o pagamento da indenização adicional pregado sem / justa causa de 30 dias que antecede a data-base.

2.0 - AVISO PRÉVIO

- a) A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao pagamento do aviso q. será, no mínimo, de 30 dias;
- b) A falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo;
- c) O prazo do aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais;
- d) Será facultado ao empregado despedido arbitrariamente ou sem / justa causa reduzir a jornada diária em 2 horas ou faltar durante 7 dias corridos, sem prejuízo do salário. Tratando-se de empregado rural, 1 dia por semana.

3.0 - FÉRIAS

O pagamento das férias em dobro, simples ou proporcionais, conforme o caso, será calculado na forma do artigo 130, da CLT, acrescido de, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

4.0 - 13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço.

- A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como um mês integral. Essa gratificação é devida, inclusive, na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

5.0 - OUTROS DIREITOS

- a) O empregado perceberá o saldo salarial correspondente aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;
- b) Os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da dispensa e ao imediatamente anterior, que ainda não tenham sido recolhidos ao banco depositário, serão pagos diretamente ao empregado;
- c) O pagamento dos adicionais ao salário será feito na forma da lei, sendo a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- d) Os adicionais integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, inclusive para fins de pagamento do 13º salário, férias, repouso semanal e depósitos fundiários. Para a sua integração, leva-se em conta a média das horas dos respectivos períodos, aplicando-se o valor de sua remuneração na data do pagamento;
- e) Quando o empregado perceber por tarefa ou peça, o pagamento será feito, pela média do período aquisitivo do respectivo direito. Tratando-se de comissões, levar-se-á em conta a média percebida nos 12 últimos meses, ou período inferior;
- f) O demonstrativo das médias deverá constar no verso do instrumento de homologação.

6.0 - DA PRESCRIÇÃO

Os créditos resultantes das relações de trabalho urbano prescrevem em 5 anos, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato. Tratando-se de empregado rural, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato.

TITULO III - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

- 1.0 - As rescisões contratuais por justa causa somente serão homologadas quando expressamente o empregado reconhecer a falta praticada, perante o agente homologador.
- 2.0 - Não se procederá à homologação, tendo em vista que é vedada a dispensa, nas seguintes hipóteses:

- a) da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até o 5º mês após o parto;
- b) do empregado eleito para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAs desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- c) do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato;
- d) dos demais empregados com garantia de emprego por força de acordo, convenção coletiva, sentença normativa ou lei;
- e) durante o período de interrupção ou suspensão contratual.

3.0 - O disposto nas alíneas " a ", " b ", " c ", e " d " do item anterior não se aplica aos casos em que o empregado pedir demissão.

4.0 - O agente homologador tem o dever de tentar solucionar eventuais controvérsias, podendo, inclusive, recusar-se a proceder ao ato homologatório, ou, conforme o caso, efetuar-lo mediante ressalva.

5.0 - Na ocorrência de morte do empregado será homologada a rescisão contratual quando houver interesse.

6.0 - Qualquer compensação no pagamento a que fizer jus o empregado não poderá exceder o equivalente a um mês de sua remuneração.

7.0 - Quando a rescisão contratual for de iniciativa do empregado, o pedido de demissão será ratificado na presença do agente que então o homologará e, quando estável, na forma do art. 500, da CLT.

8.0 - Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e/ou convencionais.

9.0 - As dúvidas e omissões das presentes Normas serão resolvidas pelo Delegado Regional do Trabalho e pelo Delegado do Trabalho Marítimo.

RESPONDENDO PERGUNTAS - DIREITO DO TRABALHO APÓS A CONSTITUIÇÃO

a) CABE O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE 1/3 SOBRE O SALARIO NORMAL, NA OCASIÃO DO PAGAMENTO DE FÉRIAS VENCIDAS (INDENIZADAS) NA RESCISÃO ?

Sim. De acordo com a recente Portaria nº 3.283, título II, item 03, do Ministério do Trabalho, publicada no DOU de 11/10/88, é devido o respectivo pagamento.

" O pagamento das férias em dobro, simples (grifo nosso), ou proporcionais, conforme o caso, será calculado na forma do Art. 130, da CLT., acrescido de, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal. "

A referida Portaria não especifica quanto aos motivos de desligamento em que é devido o respectivo pagamento. Portanto, entende-se que, mesmo nos casos de Pedido de Demissão, Dispensa sem Justa Causa e inclusive na Dispensa por Justa Causa, é devido o pagamento do adicional / de 1/3 sobre o salário normal.

Por outro lado, particularmente, entendemos que somente é devido nos casos de gozo de férias, e, quando indenizadas na ocasião da " dispensa sem justa causa ".

a) No gozo de férias, porque:

O novo texto (art. 7º, inciso XVII, da Constituição) determinou o referido pagamento no momento do " gozo de férias anuais " e omitiu no momento em que é indenizado.

Aliás, o referido pagamento do Adicional fundamenta-se pelo fato de que o trabalhador brasileiro, ao retornar do gozo de férias ao trabalho, volta mais " duro ", do que entrou. Daí a idéia de que o pagamento do adicional é devido somente na ocasião em que o empregado goza suas férias anuais.

Usando o mesmo raciocínio, se as férias for indenizada na rescisão, jamais esse empregado retornará ao trabalho, e portanto, fica descaído o pagamento do respectivo Adicional.

b) Na dispensa sem justa, porque:

Muito embora, não seja coerente conforme acima exposto, exclusiva - mente neste caso, entendemos que é " razoável " pagar o respectivo Adicional, pois de certa maneira, não houve culpa do empregado se a empresa interrompeu a continuação do contrato de trabalho, ocasião em que, se continuasse, no período de concessão, certamente o empregado receberia o respectivo Adicional.

Entendemos correto não pagar o respectivo adicional nos casos de Pedido de Demissão e Dispensa por Justa Causa. O primeiro caso, porque o empregado ao pedir demissão, também abriu a mão quanto ao recebimento do Adicional, e, no segundo caso, porque se cometeu falta grave, também deverá ser punido, de certa maneira, no aspecto econômico, isto é, perdendo o direito desse prêmio, gratificação ou adicional, a que se refere 1/3 sobre o salário normal.

b) CABE O PAGAMENTO DO RESPECTIVO ADICIONAL, QUANDO INDENIZADAS AS FÉRIAS PROPORCIONAIS NA RESCISÃO ?

Sim. Quando o Ministério do Trabalho elaborou a Portaria nº 3.283 , citou também como devido o pagamento de 1/3 sobre o salário normal , na ocasião das férias proporcionais.

" O pagamento das férias em dobro, simples ou proporcionais (grifo nosso), conforme o caso, será calculado na forma do artigo 130, da CLT., acrescido de, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal. "

Não ficou claro, entretanto, quanto ao pagamento proporcional ou não de 1/3 sobre o salário normal, quando as férias é paga de maneira / proporcional.

Porém num estudo minucioso podemos entender que não existe a proporcionalidade do respectivo Adicional, ao ser mencionado que:

" ... acrescido de, pelo menos, 1/3 a mais ... "
(grifo nosso)

Pois, o termo " pelo menos " está indicando o limite mínimo em que deverá ser pago o respectivo adicional.

Portanto, ao " pé da letra ", deduzimos que deverá ser pago de maneira integral, segundo a Portaria em questão.

Por outro lado, pensamos correto, que é indevido o pagamento do respectivo Adicional, na ocasião da indenização das férias proporcionais.

A razão é muito simples, pois, o texto do art. 7º, XVII, citou claramente que é devido o pagamento na ocasião do " gozo de férias ". Não há gozo de férias, sem que o empregado tenha completado o período de aquisição (12 meses completo), e, portanto as férias proporcionais, em momento algum dá o direito de gozo.

E desta maneira, concluimos que é descabido o pagamento de 1/3 sobre o salário normal, seja a que título for, na ocasião das férias proporcionais.

- c) O REFERIDO ADICIONAL, TEM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA QUANTO AO IAPAS, FGTS e IRRF ?

Deve-se aguardar a Norma que regulamentará quanto as incidências. Porém, a princípio, entendemos que terá natureza salarial e portanto incidirá sobre IAPAS, FGTS e IRRF. Pois, ao ser calculado sobre " salário normal ", multiplicando ou dividindo, o resultado sempre será salário.

Todavia, como já mencionamos, é oportuno aguardar a referida Norma.

- d) A LICENÇA PATERNIDADE DE 5 DIAS, O ÔNUS É DA EMPRESA OU DA PREVIDÊNCIA SOCIAL ?

É da empresa. Criou-se o " boato " de que ônus seria da Previdência Social, talvez porque, misturava-se as duas expressões: maternidade com paternidade.

Como a primeira é atribuído à Previdência Social, erroneamente transferiram o ônus da paternidade, também para a Previdência Social.

O fato é que, o novo texto da Constituição apenas estendeu o prazo de 1 dia, para nascimento de filho (Art. 473, inciso III, da CLT.) para 5 dias de licença, à título de " paternidade ". Daí o entendimento de que a respectiva licença é de 5 dias corridos, à contar da data do nascimento do filho.

Dessa maneira, o ônus de 1 dia, que era da empresa, desde o dia 5 último, passou para 5 dias.

ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS

- f) BUSCA DE SEGURANÇA:

Quando a maioria das pessoas se encontra com alguma ameaça ao seu bem estar, faz o que for necessário para evitar o dissabor. A ameaça pode surgir apenas de fatores evidentes, como:

- a) condições perigosas de trabalho que ameaçam a " segurança física ";
- b) fatores psicológicos, como a ameaça de perder o emprego.

É certo que a busca de segurança varia de um momento a outro, e de pessoa para pessoa. Há pessoas inseguras que buscam um emprego em que o chefe seja paternalista e que lhe dê a segurança desejada. Essas pessoas não mostram entusiasmo por alcançar metas que requeiram renunciar a segurança, ainda que possam melhorar de posição e ganhar mais.

g) AFILIAÇÃO:

O desejo das pessoas de estabelecer e manter contatos interpessoais é um forte impulso que quase todos apresentam alguma vez. Mayo converteu a afiliação no tema central para compreender a motivação industrial. Schachter, um pesquisador de motivação humana, demonstrou que a ansiedade pode ser um determinante importante das tendências afiliativas. Verificou que estudantes universitários, que iam ser submetidos a uma experiência dolorosa, sentiam mais necessidade de estar em grupo que as outras. Conclui que as tendências afiliativas surgem, em parte, do forte desejo de acalmar a ansiedade ao dividir as preocupações ou crenças com outras pessoas.

Na indústria, a motivação pela segurança surge, em geral, de circunstâncias físicas ou materiais do meio de trabalho, e os motivos de afiliação incluem o meio social ou interpessoal. Na situação industrial, o motivo de afiliação provavelmente tem mais forças para afetar o comportamento, quando as circunstâncias são tais que frustram as necessidades afiliativas normais dos empregados, provocando, assim, ansiedade e uma forte tendência para buscar ajuda do grupo. Esse fato ajuda-nos a entender como

" O grupo pode exercer uma forte influência em um trabalhador. O trabalhador teme perder o apoio emocional de seus companheiros. Daí ...

... o grupo é uma fonte de segurança psicológica e social. "

Vea no próximo Boletim Informativo nº 43, o segmento desta matéria: a Competência e Estima.

IMPOSTO RENDA/COMPLEMENTAÇÃO TRIMESTRIAL - PESSOA FISICA

De acordo com a Instrução Normativa nº 151, de 06/10/88, as Pessoas Físicas que no 3º trimestre/88 (julho, agosto e setembro/88) obtiveram rendimentos superiores a cz\$ 1.176.000,00 no total, deverão recolher até o dia 28 de outubro/88, o Imposto de Renda Complementar, mediante o DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais), no Banco credenciado.

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).