

							
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"

TABELA DO IRRF - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE ABRIL/91

CLASSE	RENDA LÍQUIDA MENSAL	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
01	até 72.311,00	isento	-
02	de 72.311,01 até 241.038,00	10%	7.231,10
03	de 241.038,01 acima	25%	43.386,80

DEDUÇÕES DA RENDA BRUTA:

Para se achar a Renda Líquida Mensal, poderá ser deduzida, sobre a Renda Bruta, a importância de Cr\$ 5.074,00, por cada dependente, porém limitado ao número de 5, isto é, Cr\$ 25.370,00.

Além deste, permite-se deduzir sobre o valor da Renda Bruta:

- a) Pensão Alimentícia efetivamente paga; e
- b) o valor da contribuição do INSS.

Para determinação da base de cálculo e do imposto, não serão considerados os centavos e fica dispensada a retenção e o recolhimento de imposto que resultar a Cr\$ 1,00.

As férias (normais ou indenizadas), adicionadas com 1/3 constitucional e Abono Pecuniário, devem ser calculadas isoladamente, inclusive o 13º salário (2ª ou 3ª parcela).

Obs.: A respectiva tabela acima foi utilizada para os meses de fevereiro e março/91, estendendo-se para o mês de abril/91 por não haver alteração por parte do Ministério da Fazenda até a presente data. Portanto, a presente tabela, prevalece no decorrer do mês até a data em que houver uma nova alteração.

DECLARAÇÃO DE RENDIMENTOS ANO-BASE 1990 - DESPESAS MÉDICAS

O excesso de despesas médicas proveniente o ano de 1989, transposto para o ano de 1990, deverá sofrer uma correção de 1.5355, devendo a fonte pagadora informar no campo 4, item 2, da Declaração de Rendimentos, assim determinou a Instrução Normativa nº 21, de 26/03/91, DOU de 27 de março de 1991. Veja na íntegra:

" 1. O valor do excesso de despesas médicas relativas ao ano-base de 1989, transposto para 1990, deverá ser atualizado pelo coeficiente de 1.5355, para efeito de determinação da base de cálculo do imposto na declaração de rendimentos.

1.1. A fonte pagadora deverá informar no campo 4, item 2 do Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte, o valor atualizado do excesso com as demais despesas médicas do ano de 1990.

1.1.1. Não deverá ser incluído neste campo o valor do excesso de despesas médicas constante de declaração que a fonte pagadora tenha fornecido para o contribuinte, nos termos do subitem 11.8.1 da Instrução Normativa /

2. A fonte pagadora deverá informar no campo 6, linha 01, coluna " Rendimentos " do Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte, o valor da parcela isenta até Cr\$ 42.429,00, referente ao décimo terceiro salário, correspondente aos aos proventos de aposentadoria e pensão, transferência para reserva remunerada ou reforma, pagos no ano de 1990 pela previdência social/da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios ou por qualquer pessoa jurídica de direito público interno, ao contribuinte que tenha 65 anos ou mais no ano-base. "

Obs.: " IN nº 49 - subitem 11.8.1

11.8 - O contribuinte com mais de uma fonte pagadora, cujas as despesas médicas em um mês excederem a base de cálculo de uma dessas fontes, poderá deduzir a parcela / restante da base de cálculo de outra.

11.8.1 - Para este efeito a fonte pagadora que detiver o comprovante da despesa emitirá, a pedido do contribuinte, declaração, por escrito, que informe o total da despesa, a parcela deduzida e o saldo ainda utilizável."

MENOR ASSISTIDO - PROGRAMA DO BOM MENINO

O esquecido programa do governo, que próximo de 4 anos de instituição, / ainda é pouco aproveitado pelas empresas.

Instituído pelo Decreto Lei nº 2.318 e regulamentado posteriormente através do Decreto nº 94.338, de 18/05/87, o referido Programa objetiva acolher menores estudantes para o preparo profissional, conciliando o trabalho com o estudo.

Sem dúvida, para a empresa, é um bom negócio. Pois o menor poderá ser destinado para diversos trabalhos, tanto na área administrativa, como também técnico e produtivo.

Paga-se apenas 50% do Salário Mínimo, por uma jornada máxima de 4 horas / diárias, e, não tem encargos sociais.

Veja a seguir com mais detalhes, e quem sabe, você poderá adotar em sua / empresa, conciliando o aspecto legal (obrigatoriedade de adoção) como também de ordem administrativa.

a) CONCEITO:

O menor assistido deverá possuir a idade entre 14 a 18 anos e estar estudando regularmente o 1º ou 2º grau, que executará a ocupação de um ofício para o desenvolvimento profissional, com a percepção de uma bolsa de iniciação ao trabalho, não inferior a metade do Salário Mínimo.

b) OBJETIVOS:

Dar condições aos menores à executarem serviços simples, para o seu desenvolvimento físico, intelectual e profissional.

c) OBRIGATORIEDADE:

Todas as empresas com mais de 5 (cinco) empregados, estão obrigadas da contratação dos menores assistidos, na proporção de 5% sobre o total / de empregados, até o limite de 100.

As empresas que mantenham mais de 100 empregados, o excedente aplica - se mais 1%.

Para efeito de cálculo de 5% ou 1%, a fração da unidade darão lugar a mais um menor.

Obs.: Caso a empresa mantenha menores aprendizes, estes poderão ser de duzidos do número exigido.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

d. 1. O menor assistido não poderá trabalhar:

- horário noturno;
- em locais insalubres e perigosos;
- em serviços prejudiciais à sua moralidade;
- em serviços que demandam o emprêgo de força muscular superior a 20 quilos, para trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Salvo trabalho que possuam equipamentos auxiliares, que elimine ou amenize as forças físicas.

d. 2. Contratação:

- a contratação poderá ser feito diretamente pela empresa, mediante uma anuência pela FUNABEM, LBA ou Órgão de Assistência ao menor, ou ainda, pelo Comitê Municipal.
- jornada máxima de 4 horas diárias, compatível com o horário escolar.
- bolsa, com pagamento até o dia 10 de cada mês, após o mês / trabalhado.
- valor da bolsa nunca inferior a metade do Salário Mínimo.
- ausência de 30 dias durante o período de férias escolares / ou nos exames finais, quando solicitado pelo menor.
- anotação na CTPS.
- seguro contra acidentes pessoais.

Obs.: É proibido a integração do menor assistido quando há um grau de parentesco consanguíneo ou afim com a Diretoria da empresa ou dos integrantes dos comitês municipais.

d. 3. Desligamento:

- Extingue-se contrato da bolsa, quando:
 - a) haja reincidência de faltas injustificadas;
 - b) desempenho insuficiente ou inadaptação do menor ao serviço;
 - c) falta disciplinar;
 - d) frequência irregular na escola;
 - e) ausência superior a 20% da carga horária mensal (neste caso solicitar mensalmente a caderneta de frequência escolar, para apontamento);
 - f) completar 18 anos;
 - g) a pedido do menor assistido.

Obs.: Quaisquer das hipóteses acima, deverá ser comunicado / ao Comitê Municipal, no prazo de 30 dias.

d. 4. Outros:

- o menor poderá assinar a bolsa, para efeito de recebimento;
- as faltas que não foram justificadas poderão ser descontadas;
- o trabalho do menor assistido, não tem vínculo empregatício;
- não tem encargos sociais sobre o valor da bolsa, paga ao menor assistido, tais como: INSS, FGTS e IRRF;
- nos casos de desligamento, a empresa tem 30 dias para substituir a vaga descoberta.

e) CONSTITUIÇÃO E SUPERVISÃO:

- As atividades do menor assistido, terá uma supervisão direta do Ministério da Previdência Social, através da Secretaria de Assistência Social e das Fundações (LBA, FUNABEM, etc);
- Cada município terá um Comitê, compostos pelos membros representantes da: LBA, FEBEM, entidades públicas Federais de Assistência Social e das Fundações.

CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

- ☐ vencimentos do exame médico, estão OK ?
- ☐ validade dos extintores
- ☐ manutenção dos hidrantes
- ☐ período de interstício do salário de contribuição INSS (Diretores)
- ☐ acordo coletivo de compensação de horas (menores)
- ☐ certificado da Escola SENAI (Decreto nº 31.546, 06/10/52)
- ☐ contratos com creche
- ☐ quadro de horário de trabalho de menores e adultos
- ☐ quadro que trata da proteção dos menores - afixado em local visível
- ☐ declaração de dependentes para o Imposto de Renda
- ☐ caderneta de vacinação obrigatória
- ☐ quantidade de menores aprendizes - cota/proporcionalidade
- ☐ menores assistidos - cota mínima (5% até 100 empregados e 1% acima)
- ☐ vale transporte (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
- ☐ SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho)
- ☐ atualização das fichas de registro de empregados ou livro
- ☐ atualização das CTPS's
- ☐ composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados
- ☐ validade do relatório de Inspeção de Caldeiras, Compressores, etc.
- ☐ Inspeção prévia de funcionamento
- ☐ outros.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

- a) Para conceder férias coletivas, depende a empresa de autorização da DRT e do Sindicato dos Empregados ?

Não. Pretendendo a empresa conceder férias coletivas, deverá apenas comunicar o fato ao órgão local do MTb e aos Sindicatos representativos da categoria profissional. Essa comunicação, que será feita com antec-

dencia minima de 15 dias, devera indicar os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida, assim como as datas de início e fim das férias. Atente-se que a comunicação é idêntica para os dois órgãos citados, sendo conveniente que sua entrega se dê contra-recibo.

Fds.: Art. 139, § 2º e § 3º da CLT.

- b) A empresa pode conceder férias coletivas a apenas um de seus setores de trabalho ?

Sim. A empresa pode optar por conceder férias coletivas à todos os seus empregados ou a apenas um ou alguns de seus estabelecimentos ou setores. Lembre-se que a empresa deverá comunicar ao órgão local (MTb e Sindicato) a determinação de conceder tais férias, com antecedência mínima de 15 dias, onde precisará as datas de início e fim, bem como os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

Obs.: Quanto a comunicação ao Sindicato, ver o prazo junto a Convenção Coletiva/Acordo Coletivo.

Fds.: Art. 139, e seus parágrafos da CLT.

- c) Qual o prazo de defesa para Auto de Infração lavrado pela Fiscalização Trabalhista ?

O prazo para recorrer do Auto de Infração, lavrado pela Fiscalização / Trabalhista é de 10 dias, contados do recebimento do Auto.

Fds.: Art. 629, § 3º da CLT.

**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).