

							
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"

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - HOMOLOGAÇÃO - REGULAMENTAÇÃO

De acordo com a Instrução Normativa nº 02, de 12/03/92, DOU de 16/03/92 da Secretaria Nacional do Trabalho, foi aprovada a nova regulamentação das normas para a assistência do empregado, na rescisão do contrato de trabalho (homologação).

A respectiva norma alterou sensivelmente os procedimentos anteriores e esclareceu alguns pontos de omissão da legislação trabalhista.

Entre outros assuntos, já consolidados na legislação, as principais alterações são as seguintes:

- Entra em vigor o novo formulário de Rescisão de Contrato de Trabalho. Os antigos formulários poderão ser utilizados até o final de estoque;
- Nos casos em que o aviso prévio é cumprido pelo empregado, o prazo de pagamento vai até o 1º dia útil imediato ao término do contrato;
- Nos casos em que o aviso prévio é indenizado (ausência do aviso prévio ou dispensa do seu cumprimento), o prazo de pagamento vai até ao 10º dia, subsequente à data da comunicação da demissão. Observar a Convenção Coletiva, em alguns casos, conta-se 10 dias a partir da comunicação do aviso prévio;
- A multa por atraso de pagamento de rescisão é de 160 UFIR (antes BTN) a favor da União;
- A multa por atraso de pagamento de rescisão, parcela revertida ao empregado, é de um salário, corrigido pela variação diária da UFIR (antes BTN mensal);
- O empregado menor ou analfabeto, somente poderá receber sua rescisão em dinheiro;
- Na despedida arbitrária ou sem justa causa, o empregado recebe diretamente na rescisão o FGTS não recolhido anteriormente;
- Para cálculo da Indenização Adicional (art. 9º, Lei nº 7.238/84) computa-se todos os adicionais legais ou convencionais, correlacionados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina;
- O aviso prévio trabalhado, dado pela empresa, torna-se irrenunciável, excetuando-se nos casos em que o empregado comprova o novo emprego;
- Férias, quando pagas em dobro, deverá ser acrescido de 1/3 constitucional;
- A incidência de médias de adicionais e outros pagamentos sobre as verbas de rescisão de contrato de trabalho, deverão ser demonstradas no verso da rescisão de contrato;
- Foi criado a figura do Assistente homologador, que dirime, confere, aconselha e homologa as rescisões de contrato, na DRT ou Sindicato;
- O Assistente não poderá impedir ou obstar que a rescisão seja formalizada, quando o empregado concordar com as verbas que estão lhes sendo pagas, uma vez que a concordância quita apenas o valor de cada verba especificada na rescisão de contrato;
- O Assistente Homologador poderá impedir que a rescisão seja formalizada nas seguintes hipóteses: gravidez, desde a confirmação até o quin-

- mês após o parto; candidatura do empregado para o cargo de direção da CI-PA, desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato; candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, / se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato; garantias de emprego decorrente de lei, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa; suspensão contratual (ex.: aposentadoria por invalidez).
- Nos casos em que se verifica algum impedimento, incorreção ou omissão de parcela devida ao empregado, o assistente tentará solucionar a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes, e buscará persuadir a que estiver sem razão;
- A empresa que não acatar a determinação do Assistente Homologador, quanto a correção devida, este comunicará a fiscalização do trabalho. Caso se ja o próprio fiscal, este lavrará desde logo o respectivo auto, correspondente à infração encontrada;
- É definitivamente proibido a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela homologação, tanto ao empregado quanto a empresa.

Veja a seguir na íntegra, a respectiva IN:

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

Art. 1º - A assistência gratuita ao empregado, a que se refere o art. 477 e §§ da CLT, quando da rescisão do contrato de trabalho, consiste / em orientar e esclarecer as partes sobre o cumprimento da lei e será prestada nos termos desta Instrução Normativa.

CAPÍTULO II - DA COMPETÊNCIA

Art. 2º - São competentes para assistir o empregado na rescisão do contrato de trabalho, cuja vigência tenha ultrapassado o período de 1 ano:

- I - o sindicato profissional respectivo;
- II - a autoridade local do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

§ Único - Na falta da entidade ou órgão referidos neste artigo , são competentes;

- a) o representante do Ministério Público ou defensor , onde houver; e
- b) o Juiz de Paz, na falta ou impedimento das autoridades referidas na alínea anterior.

CAPÍTULO III - DAS PARTES

Art. 3º - O ato da rescisão assistida exigirá a presença do empregado e do empregador.

§ 1º - O empregador poderá ser representado por preposto formal - mente credenciado e o empregado, excepcionalmente, por pro curador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

§ 2º - Tratando-se de empregado menor, será obrigatória, também , a presença e assinatura do pai ou da mãe, ou de seu representante legal, que comprovará esta qualidade.

CAPÍTULO IV - DOS DOCUMENTOS

Art. 4º - Os documentos necessários à rescisão assistida são:

- I - o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 4 vias;
- II - a Carteira do Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- III - o Registro de Empregado, em livro, ficha, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/91;
- IV - o comprovante do aviso prévio, se tiver sido dado, ou do pedido de demissão, quando for o caso;
- V - a cópia do acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, se houver;
- VI - as duas últimas Guias de Recolhimento - GR, do FGTS, ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada;
- VII - a Comunicação da Dispensa - CD, para fins de habilitação ao Seguro-Desemprego, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa;
- VIII - o Requerimento do Seguro-Desemprego, na hipótese já mencionada no item anterior.

§ Único - As vias do termo a que se refere o inciso I deste artigo, depois de assinadas, serão assim distribuídas:

- a) as três primeiras vias para o empregado, sendo uma para sua documentação pessoal e as outras duas para movimentação do FGTS junto ao Banco depositário;
- b) a quarta via para o empregador.

CAPÍTULO V - DOS PRAZOS

Art. 5º - Ressalvada a disposição mais favorável prevista em acordo, / convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, a formalização da rescisão assistida, a que se refere esta Instrução Normativa, não poderá exceder:

- I - ao primeiro dia útil imediato ao término do contrato, / quando o aviso prévio tiver sido cumprido em serviço;
- II - ao décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ Único - A inobservância dos prazos previstos neste artigo, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora, sujeitará o empregador:

- a) à multa de 160 UFIR, por trabalhador, em favor / da União, e;
- b) ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido pela variação diária da UFIR, salvo o disposto em acordo / coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa.

CAPÍTULO VI - DAS FORMAS DE PAGAMENTO

Art. 6º - O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho será efetuado no ato da Rescisão assistida, preferencialmente em moeda corrente ou cheque visado, ou mediante comprovação de depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho.

§ único - Tratando-se de empregado menor ou analfabeto, o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

CAPÍTULO VII - DO MODELO

Art. 7º - Fica aprovado o modelo de Termo de Rescisão constante do Anexo à presente Instrução Normativa.

§ único - O modelo aprovado pela Portaria MTPS nº 1.750, de 23/11/90, poderá continuar a ser utilizado até que se esgotem os atuais estoques, acrescentando-se no rodapé destes, em CAIXA ALTA, a seguinte observação: A ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.

CAPÍTULO VIII - DA INDENIZAÇÃO

Art. 8º - Na ocorrência de despedida arbitrária ou sem justa causa, além das parcelas salariais devidas, o empregado receberá:

- I - as parcelas porventura não recolhidas do FGTS;
- II - indenização igual a 40% sobre o montante dos depósitos efetuados ao FGTS, ou pagos diretamente ao empregado (item I, supra), acrescidos da correção monetária e dos juros capitalizados;
- III - a indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS em conformidade com as hipóteses previstas nos artigos 478, 479 e 498 da CLT, bem como no artigo 51 da Lei nº 8213 de 24/07/91.

§ único - Caso o empregado tenha efetuado saque na conta vinculada, o percentual de 40% a que se refere o inciso II incidirá sobre o total corrigido da conta, como se saque algum tivesse ocorrido.

Art. 9º - Nos contratos a prazo determinado, com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. Não existindo esta cláusula, a indenização será equivalente à metade dos salários devidos até o final do contrato, como previsto no artigo 479 da CLT e no Enunciado 125 do TST.

Art. 10 - Será devido o pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, no valor deste à data da comunicação do despedimento, na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data-base, conforme previsto no artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29/10/84.

§ único - Para fins de cálculo da indenização adicional, o salário mensal será acrescido dos adicionais legais ou convencionais, correlacionados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

CAPÍTULO IX - DO AVISO PRÉVIO

Art. 11 - Na falta do aviso prévio por parte do empregador, o empregado te
rá direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso que se-
rá, no mínimo, de 30 dias.

§ único - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo emprega-
do. O pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o
empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprova-
ção de haver o trabalhador obtido novo emprego.

Art. 12 - A falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o
direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respec-
tivo.

Art. 13 - O aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de
serviço para todos os efeitos legais.

Art. 14 - Será facultado ao empregado despedido arbitrariamente ou sem jus-
ta causa, reduzir, durante o aviso prévio, a jornada diária em 2
horas ou faltar durante 7 dias corridos, sem prejuízo do salário.

CAPÍTULO X - DAS FÉRIAS

Art. 15 - O pagamento das férias em dobro, simples ou proporcionais, confor
me o caso, será calculado na forma do artigo 130 da CLT, salvo /
disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou
acordo coletivo.

§ único - O pagamento das férias simples ou em dobro será a-
crescido de pelo menos 1/3 a mais do que o salário
normal.

CAPÍTULO XI - DO 13º SALÁRIO

Art. 16 - O pagamento do 13º salário corresponderá a 1/12 avos da remu-
neração devida em dezembro, ou no mês da rescisão, por mês de
serviço. A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho se
rá devida como um mês integral. Essa gratificação é devida,
inclusive, na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

CAPÍTULO XII - DOS DEMAIS DIREITOS

Art. 17 - Na rescisão assistida deverá ser observado ainda o seguinte:

I - O empregado perceberá:

- a) o saldo salarial correspondente aos dias trabalhados
e não pagos, inclusive as horas extras e outros adi-
cionais;
- b) demais vantagens ou benefícios concedidos, acima do
mínimo de lei, por cláusula do contrato, regulamento
interno, acordo, convenção coletiva ou sentença nor-
mativa, observados os limites e condições estipula-
dos.

II - quando o empregado perceber por tarefa ou peça, a remu-
neração que se tomará por base para cálculo será a mêdi
a dos ganhos percebidos no período aquisitivo respecti-
vo. Tratando-se de comissões, levar-se-á em conta a mê
dia percebida nos 12 últimos meses, ou período inferior;

- III - o demonstrativo das médias deverá constar no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho ou em documento anexo.

CAPÍTULO XIII - DA PRESCRIÇÃO

Art. 18 - Os créditos resultantes das relações de trabalho urbano prescrevem em 5 anos, enquanto vigente o contrato, ou em até 2 anos após sua extinção.

§ único - Tratando-se de empregado rural, a prescrição ocorrerá em 2 anos após a extinção do contrato, ou, enquanto vigente, até o quinquênio seguinte à constatação judicial do cumprimento das obrigações trabalhistas a que alude o art. 233 da Constituição Federal.

CAPÍTULO XIV - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 19 - São impedimentos legais para a rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

I - a gestação da empregada desde a confirmação da gravidez até o 5º mês após o parto;

II - a candidatura do empregado para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA

desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato;

III - a candidatura do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;

IV - a garantia de emprego decorrente de lei, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa;

V - a suspensão contratual.

Art. 20 - Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e/ou convencionais.

Art. 21 - No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto a parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Se constatar impedimento, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes, e buscará persuadir a que estiver em erro.

§ 1º - O assistente não poderá impedir ou obstar que a rescisão seja formalizada, quando o empregado com ela concordar, / medida em que essa concordância só vale como quitação relativamente ao exato valor de cada verba especificada no Termo de Rescisão, conforme consta do Enunciado 41 do TST e Art. 477, § 2º da CLT.

§ 2º - Caracterizado o descumprimento de direito do empregado, / por ocasião da rescisão assistida, e não aceita a orientação prestada no sentido de persuadir o empregador quanto à correção devida, o assistente procederá como segue:

- a) comunicará o fato ao órgão regional de fiscalização do trabalho para que este providencie a fiscalização da empresa, quanto aos atributos de rotina;
- b) se for fiscal do trabalho, sem prejuízo da providência indicada na alínea anterior, lavrará desde logo o respectivo auto, correspondente à infração encontrada nos documentos de rescisão, fazendo constar nesse auto que a sua lavratura ocorreu por infração conhecida no momento da assistência.

Art. 22 - É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação / da assistência na rescisão contratual tanto ao trabalhador quanto ao empregador (art. 477, § 7º, da CLT).

Art. 23 - As dúvidas e omissões na aplicação da presente Instrução Normativa deverão ser submetidas ao Diretor do Departamento de Inspeção e das Relações do Trabalho, desta Secretaria Nacional de Trabalho que dará a orientação quanto à uniformização de procedimentos.

Art. 24 - Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Portaria nº 3283, de 11/10/88, a Portaria MT/PS nº 3.750, de 23/11/90, ambas do MTPS, e demais disposições em contrário.

João de Lima Teixeira Filho
Secretário Nacional do Trabalho.

Veja na página seguinte, o novo modelo de rescisão de contrato de trabalho.

MODELO DE RESCISÃO - TRCT

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO										Para uso da Previdência Social
1. IDENTIFICAÇÃO						2. Dados pessoais do CTP				
3. Nome completo						4. Data de nascimento				
5. CPF						6. RG				
7. Estado						8. Cidade				
9. Endereço completo						10. Telefone				
11. Assinatura do empregado						12. Assinatura do empregador				
13. Data de rescisão						14. Data de entrada em vigor				
15. Valor da rescisão						16. Data de pagamento				
17. Assinatura do empregado						18. Assinatura do empregador				
19. Assinatura do empregado						20. Assinatura do empregador				
3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO										
3.1. Data de rescisão										
3.2. Valor da rescisão										
3.3. Assinatura do empregado										
3.4. Assinatura do empregador										
3.5. Assinatura do empregado										
3.6. Assinatura do empregador										
3.7. Assinatura do empregado										
3.8. Assinatura do empregador										
3.9. Assinatura do empregado										
3.10. Assinatura do empregador										
3.11. Assinatura do empregado										
3.12. Assinatura do empregador										
3.13. Assinatura do empregado										
3.14. Assinatura do empregador										
3.15. Assinatura do empregado										
3.16. Assinatura do empregador										
3.17. Assinatura do empregado										
3.18. Assinatura do empregador										
3.19. Assinatura do empregado										
3.20. Assinatura do empregador										
3.21. Assinatura do empregado										
3.22. Assinatura do empregador										
3.23. Assinatura do empregado										
3.24. Assinatura do empregador										
3.25. Assinatura do empregado										
3.26. Assinatura do empregador										
3.27. Assinatura do empregado										
3.28. Assinatura do empregador										
3.29. Assinatura do empregado										
3.30. Assinatura do empregador										
3.31. Assinatura do empregado										
3.32. Assinatura do empregador										
3.33. Assinatura do empregado										
3.34. Assinatura do empregador										
3.35. Assinatura do empregado										
3.36. Assinatura do empregador										
3.37. Assinatura do empregado										
3.38. Assinatura do empregador										
3.39. Assinatura do empregado										
3.40. Assinatura do empregador										
3.41. Assinatura do empregado										
3.42. Assinatura do empregador										
3.43. Assinatura do empregado										
3.44. Assinatura do empregador										
3.45. Assinatura do empregado										
3.46. Assinatura do empregador										
3.47. Assinatura do empregado										
3.48. Assinatura do empregador										
3.49. Assinatura do empregado										
3.50. Assinatura do empregador										
3.51. Assinatura do empregado										
3.52. Assinatura do empregador										
3.53. Assinatura do empregado										
3.54. Assinatura do empregador										
3.55. Assinatura do empregado										
3.56. Assinatura do empregador										
3.57. Assinatura do empregado										
3.58. Assinatura do empregador										
3.59. Assinatura do empregado										
3.60. Assinatura do empregador										
3.61. Assinatura do empregado										
3.62. Assinatura do empregador										
3.63. Assinatura do empregado										
3.64. Assinatura do empregador										
3.65. Assinatura do empregado										
3.66. Assinatura do empregador										
3.67. Assinatura do empregado										
3.68. Assinatura do empregador										
3.69. Assinatura do empregado										
3.70. Assinatura do empregador										
3.71. Assinatura do empregado										
3.72. Assinatura do empregador										
3.73. Assinatura do empregado										
3.74. Assinatura do empregador										
3.75. Assinatura do empregado										
3.76. Assinatura do empregador										
3.77. Assinatura do empregado										
3.78. Assinatura do empregador										
3.79. Assinatura do empregado										
3.80. Assinatura do empregador										
3.81. Assinatura do empregado										
3.82. Assinatura do empregador										
3.83. Assinatura do empregado										
3.84. Assinatura do empregador										
3.85. Assinatura do empregado										
3.86. Assinatura do empregador										
3.87. Assinatura do empregado										
3.88. Assinatura do empregador										
3.89. Assinatura do empregado										
3.90. Assinatura do empregador										
3.91. Assinatura do empregado										
3.92. Assinatura do empregador										
3.93. Assinatura do empregado										
3.94. Assinatura do empregador										
3.95. Assinatura do empregado										
3.96. Assinatura do empregador										
3.97. Assinatura do empregado										
3.98. Assinatura do empregador										
3.99. Assinatura do empregado										
3.100. Assinatura do empregador										

Obs.: Para utilização do TRCT modelo antigo, acrescentar a seguinte expressão no rodapé: " A ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO É GRATUITA ".

RAIS ANO-BASE 1991 - PRORROGAÇÃO PRAZO DE ENTREGA

De acordo com a Instrução Normativa nº 29, de 17/03/92, DOU de 19/03/92 do Grupo Coordenador da Relação Anual de Informações Sociais - IBGE, / foi prorrogado o prazo de entrega da RAIS (formulário), para empresas / com qualquer quantidade de empregados, até o dia 03/04/92. Já para RAIS (disquete ou fita) e RAIS retificação, o prazo continua inalterado, isto é, 24/04/92.

REAJUSTE SALARIAL - GRUPO III - LEI Nº 8.222/91 - MARÇO/92

De acordo com a Portaria nº 241, de 19/03/92, DOU de 20/03/92, do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, as empresas pertencentes ao Grupo III (datas-base: março, julho e novembro), deverão conceder um reajuste salarial para o mês de março/92, no percentual de 146,12905% ,

sobre os salários de 01/11/91, não superiores a Cr\$ 288.111,99.

Dessa maneira, aplicar as seguintes fórmulas simplificadas:

a) Para quem ganhava em 01/11/91, até Cr\$ 288.111,99:

$$\text{salário (nov/91)} \times 2.4612905 = \text{salário (mar/92)}$$

b) Para quem ganhava em 01/11/91, acima de Cr\$ 288.111,99:

$$\text{salário (nov/91)} + \text{Cr\$ } 421.015,31 = \text{salário (mar/92)}$$

RAIS RETIFICAÇÃO - AQUISIÇÃO DE FORMULÁRIOS

Para as empresas que estão em dificuldades em adquirir o formulário RAIS RETIFICAÇÃO, uma vez que não é encontrado em qualquer papelaria, poderá / ser adquirida em São Paulo, a Rua Formosa, 431 - Anhangabaú - Fone: 222 - 9461.

DADOS ECONÔMICOS - 15 ÚLTIMOS MESES

MES/ANO	SALÁRIO MÍNIMO	SAL FAM (A)	SAL FAM (B)	TETO PREVIDENC	AUX NAT	IRRF ISENÇÃO
01/91	12.325,60	175,30	-	92.168,11	1.885,18	60.154,00
02/91	15.895,46	226,07	-	118.859,99	1.885,18	60.154,00
03/91	15.895,46	241,78	-	127.120,76	2.266,17	72.311,00
04/91	15.895,46	1.360,00*	170,00*	127.120,76	5.000,00*	72.311,00
05/91	17.000,00	1.360,00*	170,00*	127.120,76	5.000,00*	72.311,00
06/91	17.000,00	1.360,00*	170,00*	127.120,76	5.000,00*	72.311,00
07/91	17.000,00	1.360,00*	170,00*	127.120,76	5.000,00*	72.311,00
08/91	17.000,00	1.360,00*	170,00*	170.000,00	5.000,00*	120.000,00
09/91	42.000,00	3.360,02*	420,00*	420.002,00	12.353,00*	120.000,00
10/91	42.000,00	3.360,02*	420,00*	420.002,00	12.353,00*	120.000,00
11/91	42.000,00	3.360,02*	420,00*	420.002,00	12.353,00*	190.000,00
12/91	42.000,00	3.360,02*	420,00*	420.002,00	12.353,00*	250.000,00
01/92	96.037,33	7.386,11*	923,26*	923.262,76	27.154,79*	597.060,00
02/92	96.037,33	7.386,11*	923,26*	923.262,76	27.154,79*	749.910,00
03/92	96.037,33	7.386,11*	923,26*	923.262,76	27.154,79*	945.640,00

Obs.: (*) Com o advento da Portaria nº 3.400, de 08/08/91, DOU de 12/08/91 do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, os valores de Salário-Família e Auxílio-Natalidade foram alterados, retroativo a 05/04/91, e recebeu novo critério de pagamento:

- SAL FAM (A), referenciado com (*) para remunerações até o limite da 1ª faixa da tabela de descontos do INSS;
- SAL FAM (B), referenciado com (*) para remunerações acima do limite da 1ª faixa da tabela de descontos do INSS; e
- AUX NAT, referenciado com (*), somente para empregados que remunerações até o limite da 1ª faixa da tabela de descontos do INSS. Para os que receberam remunerações superiores, deixaram

RESPONDENDO PERGUNTAS

Em que situação é concedido o benefício Auxílio-Reclusão ?

Resp.: Independente de carência, os dependentes do segurado detento ou recluso, desde que ele não receba qualquer espécie de remuneração da empresa, nem esteja em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço, recebe da Previdência Social, 80% do valor da aposentadoria a que o segurado teria direito na data da reclusão, mais tantas parcelas de 10% da mesma aposentadoria quantos forem seus dependentes, até o máximo de 2. O início do benefício ocorre a partir do recolhimento na prisão.

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).