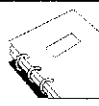
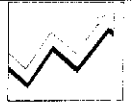


|                                                                                   |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| legislação                                                                        | consultoria                                                                       | assessoria                                                                        | informativos                                                                      | treinamento                                                                       | auditoria                                                                           | pesquisa                                                                            | qualidade                                                                           |

# Relatório Trabalhista

1993

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Trabalhista</b><br/> <b>Previdência Social</b><br/> <b>FGTS</b><br/> <b>Imposto de Renda - PF</b><br/> <b>Segurança e Saúde do</b><br/> <b>Trabalhador</b><br/> <b>Legislação</b><br/> <b>Recursos Humanos</b><br/> <b>Departamento Pessoal</b><br/> <b>Salários</b><br/> <b>Dados Econômicos</b></p> | <p><b>Para fazer a sua assinatura, entre no site <a href="http://www.sato.adm.br">www.sato.adm.br</a></b></p> <p><b>O que acompanha na assinatura ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);</li> <li>• CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;</li> <li>• consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);</li> <li>• acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);</li> <li>• notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;</li> <li>• requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;</li> <li>• descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).</li> </ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

**TRABALHO TEMPORÁRIO - GENERALIDADES**

O trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, tem algumas particularidades em relação ao empregado comum, regido pela CLT. Possui a legislação própria e nem sempre utilizam-se as mesmas rotinas. Estas características se diferenciam, conforme abaixo ilustramos em linhas gerais:

**Quanto ao conceito:**

É aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário. A inobservância, qualifica automaticamente empregado comum.

**Contrato escrito:**

Entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, deverá ser por escrito e deverá conter os direitos conferidos aos trabalhadores.

É nula a cláusula de reserva, proibindo a contratação de trabalhador / pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

**Duração do contrato:**

A duração do contrato não poderá exceder de 3 meses, salvo autorização expressa pelo órgão local do Ministério do Trabalho (DRT).

**Empresa tomadora do trabalho temporário:**

A empresa tomadora elabora um contrato de mão de obra temporária, junto a empresa prestadora, tendo-se o limite máximo de 90 dias, e deve especificar qual a finalidade da contratação (substituição ou acréscimo). Tem responsabilidade solidária com a empresa prestadora, quanto a: remuneração do trabalhador temporário; inderização trabalhista; contribuição previdenciária; e outros.

Paga uma contraprestação de serviços à empresa prestadora, e não salários.

A recontração do mesmo temporário, por mais de uma vez, mesmo que se ja através de outras empresas temporárias, caracteriza o vínculo empregatício, salvo autorização expressa do Ministério do Trabalho.

**Empresa prestadora do trabalho temporário:**

A empresa prestadora é pessoa física ou jurídica urbana, consistindo em colocar a disposição de outras empresas tomadoras, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por eles remunerados e assistidos. Tem que ter o registro junto a Secretaria Nacional do Trabalho. É obrigada a fornecer informações necessários ao estudo do mercado de trabalho, quando solicitado à Secretaria Nacional do Trabalho. Elaborar contrato escrito junto ao empregado temporário, que deverá conter todos os direitos trabalhistas e a garantia da mesma remuneração percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora. Paga os salários, direitos trabalhistas, encargos sociais, etc e registra a CTPS do empregado, nas páginas de anotações gerais.

No tocante aos recolhimentos previdenciários, a empresa de trabalho temporário deverá elaborar folhas de pagamento e guias de recolhimento distintas para cada empresa tomadora do serviço, devendo anotar no campo "outras informações" da GRPS, o nome e CGC da empresa tomadora, o número, a data e o valor bruto da nota fiscal de serviço/fatura. Quanto ao

acidente de trabalho, será estabelecida em função de sua atividade preponderante, isto é, a que ocupar o maior número de trabalhadores temporários nas diversas tomadoras.

### **Fiscalização:**

A fiscalização verificará, dentre outros documentos, os seguintes:

#### **a) na empresa de trabalho temporário:**

- registro de empresas de trabalho temporário;
- contrato com empresa tomadora, inclusive aditivo;
- contrato individual com o trabalhador temporário;
- folha de pagamento especial para os trabalhadores temporários;
- talonários de nota fiscal de serviço/fatura;
- guias de GRPS e GR/FGTS e RE's;
- RAIS.

#### **b) na empresa tomadora:**

- contrato com a empresa de trabalho temporário;
- nota fiscal de serviço/fatura correspondente ao contrato celebrado;
- cópia autenticada da guia de recolhimento específica;
- registro de ponto dos trabalhadores temporários.

### **Direitos do trabalhador temporário:**

São direitos do trabalhador temporário:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora dos serviços, ou o salário mínimo;
- jornada semanal de trabalho de 44 horas, ou 7:20 horas diárias, permitido regime de compensação de horas semanais;
- férias proporcionais de 1/12 avos por mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 dias;
- 1/3 constitucional de férias (CF/88);
- DSR - Descanso Semanal Remunerado;
- adicional noturno (período das 22 as 5 horas);
- horas extras, não excedentes de 2 horas, com adicional mínimo de 50%;
- FGTS (saque pelo código 04);
- 13º salário proporcional de 1/12 avos por mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 dias;
- vale-transporte;
- seguro contra acidente de trabalho;
- proteção previdenciária;
- salário-família;
- multa de 40% sobre o montante do FGTS, quando há dispensa sem justa causa, antes do término normal do contrato;
- adicionais de insalubridade e periculosidade, equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora.

Obs.: É questionável o direito do Seguro-Desemprego, quando há interrupção do contrato pelo empregador sem justa causa. A legislação ainda não posicionou a respeito. O entendimento analógico é de que, se o trabalhador tinha um prazo para término do contrato, contava com ele. Se surpreendido, então ocorreu a dispensa sem justa causa, pelo que, conseqüentemente, teria direito ao Seguro-Desemprego.

### **Reclamações trabalhistas:**

É de competência da Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

### Recomendações às empresas tomadoras:

Como a legislação prevê a solidariedade da empresa tomadora quanto à remuneração devida ao temporário e sua indenização, bem como na contribuição previdenciária, recomenda-se que mantenham em seus arquivos, por 2 anos após o término da prestação de serviços, o contrato com agência e a cópia do recibo assinado pelo trabalhador, bem como, por 10 anos, a cópia das GRPS quitadas, e por 30 anos os recibos e demais documentos do FGTS.

### Observações gerais:

- Não se usa CD;
- Não se insere no Cadastro admitidos e demitidos - CAGED, porque o artigo 1º da Lei nº 4.923/65, determina apenas as empresas abrangidas pelo sistema da CLT;
- Relaciona-se na RAIS;
- Cadastra-se no PIS/PASEP;
- Informa-se o "Informe de Rendimentos" para fins do Imposto de Renda;
- Declara-se no DIRF e DCTF.

### Legislação aplicável:

A legislação que regula o trabalho temporário é a seguinte:

- Lei nº 6.019, de 03/01/74, que criou o trabalho temporário;
- Circular IAPAS 601-005.0 nº 92, de 11/03/80, criou o carimbo na CTPS;
- Portaria nº 3.283, de 11/10/88, item II, 3, do MTb, manda pagar o 1/3 constitucional;
- Decreto nº 73.841, de 13/03/74, que regulamenta o trabalho temporário;
- Decreto-lei nº 1.535, de 1977, manda calcular as férias com base em 30 dias;
- Acórdão do TST nº 2.577/85, caracteriza o vínculo empregatício, quando o período ultrapassa a 90 dias;
- Lei nº 7.839, de 12/10/89, determinou o depósito do FGTS ao empregado temporário;
- Lei nº 8.036, de 11/05/90, ratifica o depósito do FGTS do temporário;
- Decreto nº 89.312, de 23/01/84, qualifica o temporário como segurado obrigatório no regime previdenciário, caindo na mesma tabela de descontos dos empregados normais;
- Lei nº 7.787/89 e OS IAPAS/SAF nº 230, de 13/09/89, a contribuição das empresas passou para 20%, desde setembro/89, passando a abranger o salário-família, antes excluído, não havendo a contribuição para terceiros;
- Instrução Normativa nº 09, de 08/11/91, DOU de 14/11/91, da Secretaria Nacional do Trabalho, caracteriza as situações em que o trabalho temporário se enquadra e esclarece os direitos trabalhistas do empregado temporário;
- Ordem de Serviço nº 87, de 20/08/93, DOU 17/09/93, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, estabeleceu procedimentos para fiscalização das empresas de trabalho temporário e das tomadoras de mão-de-obra.

### SINDICALISMO - SETOR METALÚRGICO DE SP, OSASCO E GUARULHOS

Com os Acordos Coletivos firmados nesta semana, damos à seguir os principais tópicos da negociação:

#### a) Sub-Grupo 05:

- \* Reajuste salarial para novembro/93:

O acordo estabeleceu reajuste salarial de acordo com o acumulado do INPC no período de dezembro/92 até novembro/93, totalizando 2.033,14%. Ficou convertido em aumentos reais e produtividade: 0,856% referente a diferença do INPC/IBGE de out/92; 1,94% referente ao aumento real concedido em junho/93; e 6,27% a partir de novembro/93, à título de produtividade. Dessa maneira, o cálculo de salários para o mês de novembro/93, será: 2.033,14% + 0,856% + 1,94% + 6,27% = 2.329,65% sobre os salários de novembro/92. Desenvolvendo a fórmula, ficará assim:

$$\text{Salários(nov/92)} \times 23.30647 = \text{Salários(nov/93)}$$

**\* Pisos Salariais:**

- até 500 funcionários (em 31/10/93) = CR\$ 38.427,00
- acima 500 funcionários (em 31/10/93) = CR\$ 47.151,00

**\* Admissões após a data-base - Proporcionais:**

Exceto os casos de funções com paradigma, aos admitidos após a data-base, serão aplicados os seguintes percentuais:

Obs.: Os empregados com funções com paradigma, recebem o mesmo salário do paradigma, até o limite do menor salário da função.

| MÊS DE<br>ADMISSÃO | AUMENTO REAL<br>% | INPC<br>ACUMULADO % | PERCENTUAIS<br>DEVIDOS |
|--------------------|-------------------|---------------------|------------------------|
| nov/92             | 9,259             | 2.033,14            | 2.230,65               |
| dez/92             | 8,332             | 1.635,81            | 1.780,44               |
| jan/93             | 7,413             | 1.282,23            | 1.384,70               |
| fev/93             | 6,500             | 973,42              | 1.043,19               |
| mar/93             | 5,597             | 760,18              | 808,32                 |
| abr/93             | 4,700             | 574,23              | 605,92                 |
| mai/93             | 3,812             | 425,22              | 445,24                 |
| jun/93             | 2,931             | 314,28              | 326,42                 |
| jul/93             | 2,340             | 217,77              | 225,21                 |
| ago/93             | 1,750             | 142,56              | 146,80                 |
| set/93             | 1,163             | 81,91               | 84,02                  |
| out/93             | -                 | 34,12               | 34,12                  |

**\* Horas Extras:**

As horas extras quando prestadas de 2a. a sábado serão remuneradas na forma da tabela abaixo, obedecendo efeito "cascata":

| CARGA-HORÁRIA         | ADICIONAL |
|-----------------------|-----------|
| até 08hs/mensal       | 50%       |
| de 08 até 20hs/mensal | 60%       |
| de 20 até 40hs/mensal | 75%       |
| de 40 até 60hs/mensal | 85%       |
| de 60 acima .....     | 100%      |

Aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, até o limite de 8 hs diárias, o adicional é de 100%, sendo as excedentes 150%.

**\* Contribuição Assistencial:**

Ainda à ser divulgada. O desconto ocorrerá no mês de novembro/93.

**b) Sub-Grupo 08:**

**\* Reajuste salarial para novembro/93:**

O reajuste será com base na variação da inflação medida pelo INPC/IBGE no período de 01/11/92 a 31/10/93, acrescido de 6,27% (aumento real), totalizando 2.166,89%. Além disso, deve-se incorporar 0,856% referente à diferença do INPC do mês de outubro/92, totalizando desta forma 2.186,29%, que é multiplicado sobre os salários de novembro/92, para quem ganhava até Cr\$ 17.224.026,31 (padrão monetária da época - cruzeiros). Dessa maneira, desenvolvendo a fórmula simplifi-

\* Para quem ganhava até Cr\$ 17.224.026,31 em 01/11/92:

$$\text{Salários (nov/92)} \times 22.862946 = \text{Salários (nov/93)}$$

\* Para quem ganhava acima disso:

O reajuste será de 1.733,50% + 0,856%, totalizando 1.749,19%, portanto a fórmula será:

$$\text{Salários (nov/92)} \times 18.49195 = \text{Salários (nov/93)}$$

\* **Pisos Salariais:**

- até 500 funcionários (em 31/10/93) = CR\$ 37.500,00

- acima de 500 funcionários (em 31/10/93) = CR\$ 46.000,00

\* **Admissões após a data-base - Proporcionais:**

Exceto empregados com funções de paradigma, aos admitidos após a data-base, serão aplicados os seguintes percentuais:

| DATA DE<br>ADMISSÃO | SALÁRIOS ATÉ<br>Cr\$ 17.224.026,31 | SALÁRIOS ACIMA<br>Cr\$ 17.224.026,31 |
|---------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| nov/92              | 2.166,89%                          | 1.745,42%                            |
| dez/92              | 1.735,32%                          | 1.397,89%                            |
| jan/93              | 1.354,08%                          | 1.090,90%                            |
| fev/93              | 1.023,50%                          | 824,70%                              |
| mar/93              | 795,76%                            | 641,31%                              |
| abr/93              | 598,57%                            | 482,52%                              |
| <hr/>               |                                    |                                      |
| mai/93              | 441,44%                            | 335,99%                              |
| jun/93              | 324,91%                            | 262,16%                              |
| jul/93              | 224,28%                            | 181,13%                              |
| ago/93              | 146,27%                            | 118,31%                              |
| set/93              | 83,76%                             | 67,98%                               |
| out/93              | 34,80%                             | 28,55%                               |

\* **Horas Extras:**

As horas extras quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas, na forma da tabela abaixo:

| CARGA-HORÁRIA MENSAL  | ADICIONAL |
|-----------------------|-----------|
| até 08hs/mensal       | 50%       |
| de 08 até 20hs/mensal | 60%       |
| de 20 até 40hs/mensal | 75%       |
| de 40 até 60hs/mensal | 85%       |
| de 60 horas acima     | 100%      |

Quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, até o limite de 8 horas diárias, o adicional é de 100%, sendo as excedentes 150%.

\* **Adicional noturno:**

O horário noturno, das 22 as 5 horas, tem adicional de 50%.

\* **Contribuição Assistencial:**

Sobre os salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, associados ou não, a empresa deverá descontar:

a) base territorial: São Paulo e Osasco:

- 6% em novembro/93, limitado ao teto de CR\$ 14.100,00;
- 4% em maio/94.

b) base territorial: Guarulhos:

- 4% em novembro/93, limitado ao teto de CR\$ 14.100,00;
- 2% em maio/94.

Os montantes arrecadados, deverão ser recolhidos, junto à agência local do Banco do Brasil, até 3 dias úteis após o pagamento dos salários do mês dos respectivos descontos, em favor de cada um dos sindicatos profissionais, em guias próprias fornecidas pelos interessados. Após o recolhimento, a empresa deverá encaminhar a relação nominativa ao respectivo sindicato.

c) **Sub-Grupo 10:**

\* **Reajuste salarial para novembro/93:**

O cálculo de salários para novembro/93, será com base na variação do INPC/IBGE do período de 01/11/92 a 31/10/93, acrescido de 6,27% (aumento real), totalizando 2.166,89%, sobre a base salarial de novembro/92, acrescido de 0,856% (diferença INPC out/92), para quem ganhava na época Cr\$ 17.100.000,00. Para quem ganhava acima disso, o percentual é de 1.733,50%, também sobre a base de novembro/92, acrescido de 0,856%. Dessa maneira, podemos elaborar a seguinte fórmula simplificada:

\* Para quem ganhava em 01/11/92, até Cr\$ 17.100.000,00:

$$\text{Salários(nov/92)} \times 22.86295 = \text{Salários(nov/93)}$$

\* Para quem ganhava acima disso:

$$\text{Salários(nov/92)} \times 18.4919 = \text{Salários(nov/93)}$$

\* **Pisos Salariais:**

- até 500 funcionários (em 31/10/93) = CR\$ 37.500,00
- acima 500 funcionários (em 31/10/93) = CR\$ 46.000,00

\* **Admissões após a data-base - Proporcionais:**

Exceto os casos de funções com paradigma, aos admitidos após a data-base, serão aplicados os seguintes percentuais:

| DATA DE<br>ADMISSÃO | SALÁRIOS ATÉ<br>Cr\$ 17.100.000,00 | SALÁRIOS ACIMA DE<br>Cr\$ 17.100.000,00 |
|---------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|
| nov/92              | 2.166,89%                          | 1.733,50%                               |
| dez/92              | 1.735,27%                          | 1.388,22%                               |
| jan/93              | 1.354,12%                          | 1.083,30%                               |
| fev/93              | 1.023,54%                          | 818,83%                                 |
| mar/93              | 795,79%                            | 636,63%                                 |
| abr/93              | 598,57%                            | 478,86%                                 |
| mai/93              | 441,45%                            | 353,16%                                 |
| jun/93              | 324,93%                            | 259,94%                                 |
| jul/93              | 224,28%                            | 179,42%                                 |
| ago/93              | 146,26%                            | 117,01%                                 |
| set/93              | 83,77%                             | 67,02%                                  |
| out/93              | 34,80%                             | 27,84%                                  |

\* **Horas Extras:**

As horas extras quando prestadas de 2a. a sábado, serão remuneradas, na forma da tabela abaixo:

| CARGA-HORÁRIA MENSAL  | ADICIONAL |
|-----------------------|-----------|
| até 08hs/mensal       | 50%       |
| de 08 até 20hs/mensal | 60%       |
| de 20 até 40hs/mensal | 75%       |
| de 40 até 60hs/mensal | 85%       |
| de 60 horas acima     | 100%      |

As horas extras prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já com - pensados, até o limite de 8 horas diárias, o adicional será de 100%, so bre o excedente o adicional será de 150%. Excetua-se as horas extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação normal.

\* **Adicional Noturno:**

O horário noturno, prestado das 22 as 5 horas, terá o adicional de 50%.

\* **Contribuição Assistencial:**

Sobre os salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, associados ou não, a empresa deverá descontar:

a) base territorial: São Paulo e Osasco:

- 6% em novembro/93, limitado ao teto de CR\$ 14.100,00;
- 4% em maio/94.

b) base territorial: Guarulhos:

- 4% em novembro/93, limitado ao teto de CR\$ 14.100,00;
- 2% em maio/94.

c) base territorial: São Caetano do Sul:

- 5% em abril/94; e
- 5% em outubro/94.

O teto de desconto é de CR\$ 2.350,00 para 1% de contribuição, sendo corrigido pelo mesmo percentual que houver corrigido os salários de 01/11/93 até a época do efetivo desconto.

Os montantes arrecadados deverão ser recolhidos, em favor de cada um dos Sindicatos dos Trabalhadores ou Federação, através de guias pró - prias, fornecidas pelos interessados, junto à agência local do Banco do Brasil, até 3 dias úteis após o pagamento dos salários do mês dos res - pectivos descontos. As empresas encaminharão aos respectivos sindica - tos representativos da categoria profissional, relação nominativa com o respectivo desconto efetuado.

Para fazer a sua assinatura, entre no site  
[www.sato.adm.br](http://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).