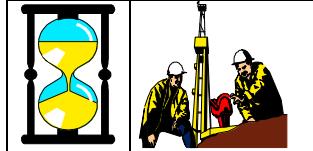




Relatório Trabalhista

Nº 050

20/06/96



FGTS EM ATRASO - TABELA DE COEFICIENTES RECOLHIMENTO NO PERÍODO DE 10/06/96 ATÉ 09/07/96

MÊS DE COMPETÊNCIA	TABELA II CÁLCULO DO JAM	TABELA III ATUALIZAÇÃO DÉBITO
05/96	0,000000	0,000294
04/96	0,008368	0,006833
03/96	0,017522	0,013756
02/96	0,028333	0,021850
01/96	0,040791	0,032262
12/95	0,056427	0,045583
11/95	0,073221	0,058989
10/95	0,091346	0,075149
09/95	0,112133	0,091998
08/95	0,136392	0,113234
07/95	0,162933	0,138916
06/95	0,203457	0,172445
05/95	0,238280	0,206994
04/95	0,283430	0,249285
03/95	0,329271	0,286138
02/95	0,386235	0,339107
01/95	0,412688	0,361840
12/94	0,450611	0,393406
11/94	0,485350	0,426819
10/94	0,536815	0,471829
09/94	0,584063	0,509225
08/94	0,625984	0,547819
07/94	0,664311	0,581089
06/94	0,738552	0,652549
05/94	1,330861	1,319034
04/94	2,482259	2,399945
03/94	4,106412	3,955369
02/94	6,220365	6,110440
01/94	8,861286	8,689125
12/93	13,697927	12,879798
11/93	18,994263	18,399298
10/93	26,285312	25,471757
09/93	36,284320	34,468280
08/93	49,820500	47,726997
07/93	67,109476	63,157031
06/93	87,159816	82,866886
05/93	113,236332	107,305743
04/93	149,614122	138,103364
03/93	191,840826	176,803372
02/93	240,629213	225,142198
01/93	298,503733	281,150402
12/92	392,987348	363,368940
11/92	483,840559	448,926555
10/92	606,236082	556,896823
09/92	743,969763	689,140629
08/92	946,712995	874,604944
07/92	1187,406972	1070,132277
06/92	1449,779456	1326,898555
05/92	1759,017129	1606,025894
04/92	2151,980887	1942,111171

03/92	2544,281480	2318,739413
02/92	3260,369751	2939,179316
01/92	4056,094763	3607,777003
12/91	5062,846682	4585,783207
11/91	6456,216936	5789,643399
10/91	8408,810575	7535,761417
09/91	10360,838286	9235,357958
08/91	12241,635094	10789,858019
07/91	13861,383021	12194,002296
06/91	15384,913722	13465,124452
05/91	16980,517522	14708,150170
04/91	17376,239778	16120,320545
03/91	18985,126817	17517,332334
02/91	20731,607618	18958,441433
01/91	22549,313583	20460,078987
12/90	24187,322049	24310,921567
11/90	29147,525375	28801,938097
10/90	34885,218422	33919,531817
09/90	40790,625329	38652,717055
08/90	46497,524688	43633,307283
07/90	52602,034714	48331,501492
06/90	58310,850374	53413,124452
05/90	64762,003450	59009,351838
04/90	71160,744483	62664,948842
03/90	75174,153958	62734,066927
02/90	73359,530021	107323,188258
01/90	139246,208054	184716,742750
12/89	241183,946907	294373,334991
11/89	377441,370596	454137,536745
10/89	580990,811694	635178,227159
08 e 09/89	823663,714083	677279,376274
05, 06 e 07/89	1548638,032477	1273408,875351
02, 03 e 04/89	3243603,266722	2667139,247871
11, 12/88, 01/89	4776598,792695	3927685,849640
08, 09 e 10/88	8975627,723930	7380449,656823
05, 06 e 07/88	18111438,187715	14892613,951124
02, 03 e 04/88	32643669,120981	26842129,282323
11, 12/87, 01/88	53601541,920798	44075300,365457
08, 09 e 10/87	84714985,245601	69659160,791576
05, 06 e 07/87	112984144,939832	92904232,981993
02, 03 e 04/87	156570986,742718	128744678,738069
11, 12/86, 01/87	269729865,370917	221792591,279186
08, 09 e 10/86	407312410,042020	334923515,924524
05, 06 e 07/86	439350027,762295	361267303,532939
02, 03 e 04/86	461220790,075904	379251122,357305
12/85 e 01/86	474337645,593169	390036807,477915
09, 10 e 11/85	633638819,097202	521026455,299356
06, 07 e 08/85	876526560,545901	720747392,788779
03, 04 e 05/85	1121628885,267692	922289330,658301
12/84, 01, 02/85	1518172029,938292	1248357530,427735
09, 10 e 11/84	2138995851,557737	1758846511,871281
06, 07 e 08/84	2946889126,695128	1423158351,369943
03, 04 e 05/84	4002133843,875179	3290861525,473351
12/83, 01, 02/84	5221737538,540993	4293713262,229420
09, 10 e 11/83	7135682849,550028	5867505951,820770
06, 07 e 08/83	9198746325,776802	7563915038,442749
03, 04 e 05/83	12001712292,726195	9868728724,942580
12/82, 01, 02/83	15344662816,037431	12617559146,106665
09, 10 e 11/82	19058969573,770035	15671747156,998358
06, 07 e 08/82	23303839384,386991	19162204819,407861
03, 04 e 05/82	28493398581,843905	23429458580,661817
12/81, 01, 02/82	33709032594,019950	27718153055,206160
09, 10 e 11/81	39315061140,468253	32327859870,506161
06, 07 e 08/81	46467446015,763972	38209099509,424169
03, 04 e 05/81	55495890082,795973	45632978963,829167
12/80, 01, 02/81	66591907090,062001	54756975532,252816
09, 10 e 11/80	79751978269,812000	65578195813,865404
06, 07 e 08/80	89424540504,957451	73531718648,472407
03, 04 e 05/80	98833744376,352362	81268688029,367227
12/79, 01, 02/80	110185779938,624741	90603202697,674484
09, 10 e 11/79	124395021717,951453	102287131548,017213
06, 07 e 08/79	142581031042,858119	117241063807,270533
03, 04 e 05/79	157901236108,579688	129838511914,599039
12/78, 01, 02/79	177054313815,242898	145587641999,374906
09, 10 e 11/78	191312443930,464447	157311770590,450489
06, 07 e 08/78	207701175355,287816	170787843057,122712
03, 04 e 05/78	227444377972,942136	187022219123,205017
12/77, 01, 02/78	250350636725,435868	205857502641,539048

Obs.: a) as tabelas II e III, são destinadas a empregados não optantes em qualquer data, que tenham trabalhado ate 2 anos;
b) para optantes de 1967 ate 22/09/71, utilizam-se outros coeficientes.

CÁLCULOS

Os coeficientes das tabelas II e III devem ser calculados sobre valores da época e posteriormente convertidos em R\$, pela divisão de CR\$ 2.750,00 (URV de 30/06/94).

Portanto, deve-se utilizar os seguintes critérios abaixo:

- a) ate a competência fevereiro/94, os valores em CR\$, após calculado de acordo com os coeficientes das tabelas II e III, deverão ser divididos por CR\$ 2.750,00. O resultado já estará em R\$.

Exemplo:

um resultado de CR\$ 15.000,00:

$$CR\$ 15.000,00 : CR\$ 2.750,00 = R\$ 5,45$$

- b) Para competências março ate junho/94, os valores em URV, devem ser convertidos em CR\$, com base na URV do dia 7 do mês seguinte para se calcular os coeficientes das tabelas II e III. Após os cálculos efetuados, convertem-se em R\$ pela divisão de CR\$ 2.750,00.

Exemplo:

- competência março/94
- valor do FGTS = 10 URV
- valor da URV em 17/04/95 = CR\$ 985,74

Portanto, para calcular os coeficientes das tabelas II e III, tem-se como base de calculo:

$$10 \text{ URV} \times CR\$ 985,74 = CR\$ 9.857,40$$

Calculando o JAM (tabela II), temos:

$$CR\$ 9.857,40 \times 4,106412 = R\$ 40.478,54$$

Convertendo-se para o R\$, temos:

$$CR\$ 40.478,54 : CR\$ 2.750,00 = R\$ 14,72$$

Obs.: Pode-se alternativamente mudar a ordem de calculo, isto é, achando em R\$, para depois calcular as tabelas II e III.

Exemplo:

$$\begin{aligned} CR\$ 9.857,40 : CR\$ 2.750,00 &= R\$ 3,58 \\ R\$ 3,58 \times 4,106412 &= R\$ 14,72 \text{ (resultado igual).} \end{aligned}$$

- c) A partir da competência julho/94, a base de calculo será ela mesma, pois os valores já estarão em R\$.

FÓRMULAS

- **JAM** = (deposito x coeficiente da tabela II)
- **Atualização do débito:**

$$\text{Total do deposito} \times \{(1 + \text{coef. tab. III}) \times \text{ICA} - 1\}$$

O ICA é obtido pela acumulação exponencial do Fator Diário, de acordo com a seguinte formula:

$$\text{ICA} = (\text{Fator Diário})^x$$

Onde: x = número de dias úteis decorridos desde o dia 10/06/96 até o dia imediatamente anterior ao do efetivo pagamento.

O fator diário é determinado com base na TR relativa ao dia 10 de cada mês *pro rata* dia útil, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Fator Diário} = ^a 1 + \text{TR}/100$$

Onde: a = número de dias úteis decorridos do dia 10 de determinado mês ao dia 09 do mês subsequente.

Sendo 0,027642% a TR/diária para o dia 10/06/96, abaixo segue a tabela simplificada do ICA, para recolhimento no período de 10/06/96 até 09/07/96:

DIA DO RECOLHIMENTO	ICA FATOR DE ATUALIZAÇÃO	COMPETÊNCIA 05/96 MULTIPLIQUE POR
07/06/96	-	VENCIMENTO
10/06/96	1.00000000	0,11032634
11/06/96	1.00027642	0,11063270
12/06/96	1.00055292	0,11094017
13/06/96	1.00082949	0,11124653
14/06/96	1.00110614	0,11155400
17/06/96	1.00138286	0,11186147
18/06/96	1.00165967	0,11216894

19/06/96	1,00193655	0,11247641
20/06/96	1,00221350	0,11278388
21/06/96	1,00249053	0,11309135
24/06/96	1,00276764	0,11339882
25/06/96	1,00304483	0,11370629
26/06/96	1,00332209	0,11401487
27/06/96	1,00359943	0,11432234
28/06/96	1,00387684	0,11462981
01/07/96	1,00415433	0,21538329
02/07/96	1,00443190	0,21571967
03/07/96	1,00470955	0,21605484
04/07/96	1,00498727	0,21639122
05/07/96	1,00526507	0,21672760
08/07/96	1,00554294	0,22712236
09/07/96	1,00582089	0,22746152

- **Juros de Mora** = (Total Depósito + Atualização do Débito) x 0,01 x t.

Onde:

Atualização do débito = Valor obtido pelo calculo anterior.

t = número de meses calendários (com 28, 29, 30 ou 31 dias), conforme o mês ou fração de mês em atraso, contados a partir do dia seguinte ao do vencimento do encargo para as competências após setembro/89.

Exemplo:

COMPETÊNCIAS	RECOLHIMENTO	t%
junho/96	08/06/96 até 07/07/96	00
maio/96	08/06/96 até 07/07/96	01
abril/96	08/06/96 até 07/07/96	02
março/96	08/06/96 até 07/07/96	03
fevereiro/96	08/06/96 até 07/07/96	04
janeiro/96	08/06/96 até 07/07/96	05
dezembro/95	08/06/96 até 07/07/96	06
novembro/95	08/06/96 até 07/07/96	07
outubro/95	08/06/96 até 07/07/96	08
setembro/95	08/06/96 até 07/07/96	09
agosto/95	08/06/96 até 07/07/96	10
julho/95	08/06/96 até 07/07/96	11
junho/95	08/06/96 até 07/07/96	12
maio/95	08/06/96 até 07/07/96	13
abril/95	08/06/96 até 07/07/96	14
março/95	08/06/96 até 07/07/96	15
e assim sucessivamente ...		

- **Multas** = (Total dos depósitos + Atualização do Débito) x 0.20

Onde: Atualização do Débito é o valor obtido pelo cálculo anterior.

Obs.: Para a competência junho/96 se paga em atraso no mês julho/96, a multa deverá ser calculada, utilizando-se o percentual de 10%.

PREENCHIMENTO DA GRE - FGTS

campo 19	mentiar o código 108
campo 27	mentiar o valor total do deposito, sem o 13o. salário
campo 28	mentiar o valor total do deposito, somente sobre parcela do 13o. salário. Obs.: Nos campos 27 e/ou 28, preencher com o valor equivalente a 8% da remuneração paga ao empregado no mês correspondente a competência especificada, convertido para moeda atual, de acordo com o período de competência, a saber: • janeiro/67 a fevereiro/86, dividir o valor nominal do deposito por 2.750.000.000.000; • março/86 a dezembro/88, dividir o valor nominal do deposito por 2.750.000.000; • janeiro/89 a julho/93, dividir o valor nominal do deposito por 2.750.000; e de • agosto/93 ate julho/94, dividir o valor nominal do deposito por 2.750. Se após a conversão, todos os valores de depósitos constantes nas GRES corresponderem a R\$ 0,00, preencher o deposito de um dos empregados com o valor de R\$ 0,01, abatendo-o do valor do JAM.
campo 29	preencher com o valor dos juros e atualização monetária calculados sobre o valor nominal do deposito, com base no coeficiente da tabela II.
campo 32	mentiar o valor do somatório do campo 27
campo 33	mentiar o valor do somatório do campo 28
campo 34	mentiar o valor do somatório do campo 29
campo 35	mentiar o valor da multa que é representado pelo somatório das parcelas de atualização monetária, juros de mora e multa, deduzida a parcela de JAM constante no campo 34
campo 36	mentiar o valor do somatório dos campos 32, 33, 34 e 35
outros	demais campos preencher de acordo com as instruções contidas na Circular n. 46, de 29/03/95, DOU de 31/03/95 (RT 029/95).

ESTAGIÁRIO NA EMPRESA



Criado pela Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77 e Regulamentado pelo Decreto nº 87.497, de 18/08/92, o referido Programa objetiva propiciar aos estudantes do ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados em conformidade com os currículos e calendários escolares, a fim de se constituírem instrumentos de interação, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico cultural, científico e de relacionamento humano.

O estagiário:

- não é empregado;
- não tem direitos trabalhistas;
- não tem direito ao FGTS;
- não tem direito ao salário mínimo; e
- a empresa não paga nenhum encargo social.

No entanto, a validade do estágio depende de contrato escrito, denominado de TERMO DE COMPROMISSO, assinado pelas partes (estudante e empresa) e pela escola.

A escola intervém para que o estágio não seja prejudicial a vida escolar do estudante, regulamentando sobre:

- inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- carga-horária, duração e jornada de estágio (não sendo inferior a um semestre letivo);
- condições imprescindíveis para caracterização e definição dos campos de estágios;
- sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Vale lembrar que só pode ser estagiário, o estudante de ensino superior ou de ensino profissionalizante do 2º grau ou supletivo, devidamente registrado no MEC (Ministério da Educação e Cultura) e o estágio tem de estar dentro da linha de formação escolar, o que significa que um estudante de medicina não poderá estagiar-se em atividades contábeis da empresa. Do contrário caracteriza-se o vínculo empregatício.

O estágio posterior a conclusão do curso é admissível desde que necessário a obtenção do diploma, ou seja, ainda como tarefa escolar.

O estágio poderá ser remunerado ou não, através de uma “bolsa de complementação educacional”. O valor poderá ser negociado entre as partes, não havendo piso mínimo ou máximo. O pagamento da “bolsa” serve para compensar o estudante em suas despesas pessoais, tais como: transporte, alimentação, etc.

O único encargo da empresa para contratação de estagiários é dar-lhes um seguro contra acidentes pessoais, em qualquer companhia seguradora.

Não há registro na CTPS, bastando que uma via do contrato (Termo de Compromisso) permaneça no estabelecimento à disposição da fiscalização do trabalho.

Recomenda-se manter a Declaração de Dependentes para Imposto de Renda, caso o estagiário tenha dependentes para dedução na base de cálculo do IRRF, já que o valor da “bolsa” está sujeito a retenção na fonte.

Com o término do curso faz perder a condição de estudante, o que consequentemente perde a condição de estagiário.

No caso de rescisão, poderá ser feita a qualquer momento, sem prévio aviso e isento de pagamento de qualquer indenização, por qualquer das partes.

TERMO DE COMPROMISSO

... (empresa) ..., estabelecida na cidade de ..., Estado de ..., doravante denominada **EMPRESA**, por seu representante abaixo, autoriza ..., aluno do ..., da Escola ..., doravante denominado **ESTAGIÁRIO**, a realizar um período de estágio nas suas dependências, estágio este que se regerá pelas normas e condições seguintes:

01. A empresa caberá a fixação dos locais, datas e horários (máximo de 4 horas por dia), em que se realizarão as atividades componentes da programação de estágio, elaborada pela empresa, e que coincide com os programas de ensino de (matéria escolar), que o estagiário cursa;
02. O estagiário se obriga a cumprir fielmente a programação do estágio, comunicando em tempo hábil, a impossibilidade de fazê-lo;
03. Pelas reais e recíprocas vantagens técnicas e administrativas, a empresa sempre que possível, designará um coordenador interno de estágio;
04. São expressamente considerados como motivo justo para o não cumprimento da programação de estágio, as obrigações escolares do estagiário;
05. O estagiário se obriga a cumprir as normas internas da empresa, principalmente as relativas ao estágio, que o estagiário declara, expressamente, conhecer;

06. O estagiário responderá pelas perdas e danos consequentes da inobservância das normas internas ou das constantes no presente contrato;

07. O valor da bolsa de estudo será de R\$..., pago antecipadamente no primeiro dia útil do mês respectivo, tendo em vista que seu objetivo é o de prover o estagiário de recursos necessários para cobrir as despesas provocadas pelo estágio;

08. Quando, em razão da programação do estágio, ficar o estagiário sujeito a despesas que normalmente não teria, a empresa providenciará o seu reembolso, observadas as normas internas existentes a respeito;

09. A empresa se obriga a fazer seguro de acidentes pessoais ocorridos nos locais de estágio;

10. O estágio terá a duração de ... meses e poderá ser prorrogado por período igual, menor ou maior, mediante prévio entendimento entre as partes e a escola;

11. Tanto a empresa como o estagiário poderão a qualquer momento dar terminado o estágio, bastando um simples aviso por escrito;

12. O estagiário declara concordar com as normas internas da empresa, quanto a acompanhamento e avaliação de seu desempenho e aproveitamento;

13. O estagiário se obriga a elaborar relatório circunstanciando sobre o estágio realizado, entregando-o à empresa, através do coordenador;

14. A empresa se obriga a fornecer relatórios à escola em que estuda o estagiário, sobre a atuação do mesmo;

15. Nos termos da Lei nº 6.494, de 07/12/77 e do Decreto nº 87.497, de 18/08/82, o estagiário não terá, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com a empresa, não assistindo a esta qualquer poder de punição disciplinar.

Para maior clareza, as partes firmam o presente documento em 3 vias de igual teor.

(local e data)
(carimbo e assinatura da empresa)
(estagiário)
(2 testemunhas).

INFORMAÇÃO

ENTENDA O QUE É A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, agência especializada das Nações Unidas, sobre o término da relação do trabalho por iniciativa do empregador vem causando um debate muito grande no meio jurídico. De um lado, colocam-se os advogados empresariais que consideram a Convenção inconstitucional e inócuas; do outro, os advogados dos sindicatos, que pretendem fazer valer o Decreto Legislativo que aprovou a Convenção e entrou em vigor em janeiro deste ano.

Segundo José Osny Alves, gerente de Recursos Humanos do Hospital Samaritano, a grande polêmica jurídica reside no fato de a Convenção 158 entrar em choque com o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que já dispõe sobre a rescisão imotivada do contrato de trabalho, embora seja carente de regulamentação por Lei Complementar.

"Existe um grande aparato garantindo o direito dos trabalhadores no país, mas não há nenhuma lei que disponha sobre a proteção contra a rescisão como o previsto na Convenção, como a possibilidade de ampla defesa ou de recurso administrativo, que só é possível se previsto em norma coletiva ", explica José Osny.

Para ele, é fundamental que o Poder Legislativo regulamente o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, dando-lhe plena eficácia e estabelecendo as regras de proteção contra a despedida arbitrária de acordo com a Convenção 158 "para que as relações entre capital e trabalho não fiquem ainda mais exacerbadas, gerando conflitos".

Mas a Convenção não afeta somente o intrincado mundo das leis e dos juristas. A sua aplicação irá alterar significativamente as pessoas que trabalham com Recursos Humanos.

O primeiro aspecto a ser considerado, nesse sentido, é que já existem casos individuais de reintegração de funcionários com base na Convenção. Segundo o advogado especializado em causas trabalhistas Mário Guimarães Ferreira, a Justiça do Trabalho já obrigou a reintegração de demitidos em 1ª instância. Mesmo se considerado que as empresas irão recorrer da decisão, a Convenção 158 já pode ser entendida como um fato concreto no país.

Isso significa um primeiro sinal de que as empresas brasileiras terão menos liberdade para demitir , passando a ter que justificar as suas ações nesse sentido. De acordo com a Convenção, o término de uma relação de trabalho por iniciativa do empregador só poderá ocorrer por uma causa justificada, relacionada à falta de capacidade ou comportamento inadequado do empregado, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa (inovações tecnológicas e dificuldades financeiras, recessão, etc.). Portanto, tanto as empresas quanto as pessoas envolvidas com a área de Recursos Humanos terão que se ajustar a essa nova realidade.

Para Hélio Zylberstajn, professor da Faculdade de Economia e Administração da USP e pesquisador da FIPE, esses ajustes implicarão mudanças fundamentais no dia-a-dia da área de RH: "Em primeiro lugar, seleção e recrutamento assumirá um papel muito mais importante do que tem hoje. A área terá que ser muito cuidadosa na admissão porque será cada vez mais difícil demitir o funcionário. Também haverá necessidade de avaliar detalhadamente o profissional durante o período de experiência".

Além disso, o professor prevê uma mudança na própria estrutura de poder das empresas. "Não haverá lugar para as decisões arbitrárias dos gerentes e mestres. A demissão sempre terá que ser acompanhada por uma explicação convincente, que poderá ser desafiada e discutida pelo empregado. Com isso, a relação de liderança se baseará predominantemente na capacidade e não na intimidação", explica Zylberstajn. *Fonte: O Estado de S. Paulo - 09/06/96.*

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

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a 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 à 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).
-

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”