

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

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:

$CR\$ 9.857,40 : CR\$ 2.750,00 = R\$ 3,58$
 $R\$ 3,58 \times 4,106412 = R\$ 14,72$ (resultado igual).

- 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 TRD/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

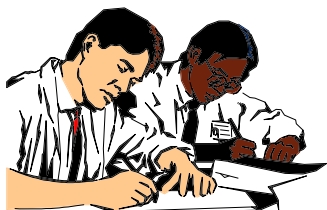
Onde: Atualização do Débito é o valor obtido pelo cálculo anterior.

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	mencionar o código 108
campo 27	mencionar o valor total do deposito, sem o 13o. salário
campo 28	mencionar 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: <ul style="list-style-type: none">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 deagosto/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	mencionar o valor do somatório do campo 27
campo 33	mencionar o valor do somatório do campo 28
campo 34	mencionar o valor do somatório do campo 29
campo 35	mencionar 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	mencionar 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 conseqüentemente 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;

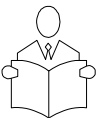
13. O estagiário se obriga a elaborar relatório circunstanciando sobre o estágio realizado, entregando-o à empresa, através do coordenador;

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 inócua; 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 (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).
-

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"