

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 059

22/07/96



SEGURO-DESEMPREGO

Criado em 11/01/90, através da Lei nº 7.998, e posteriormente alterada pela Lei nº 8.900, de 30/06/94, o seguro-desemprego tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e, auxiliar na busca de uma nova recolocação.

Via de regra, as empresas deverão fornecer aos empregados dispensados sem justa causa, o Requerimento do Seguro-Desemprego, com a Comunicação de Dispensa-CD, além de anotação na CTPS. Os empregados doméstico e temporário, bem como aqueles regidos por contratos de trabalho por prazo determinado, não tem direito ao benefício.

REQUERIMENTO

O requerimento do seguro-desemprego deverá ocorrer a partir do 7º e até o 120º dia subsequente à data da sua dispensa, junto a um dos órgãos do Ministério do Trabalho.

DIREITO

Tem direito ao seguro-desemprego o empregado dispensado sem justa causa, inclusive a indireta, desde que comprove:

- 6 últimos salários, consecutivos anteriores a data da dispensa, ou 6 meses nos últimos 36 meses que antecederam a data de dispensa (considera-se um mês a fração igual ou superior a 15 dias);
- não haver nenhuma outra renda, inclusive benefício previdenciário (exceto auxílio-acidente e abono de permanência em serviço).

PARCELAS

O seguro-desemprego é concedido em 3 a 5 parcelas, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 meses, de acordo com o seu tempo de serviço, conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE PARCELAS	TEMPO DE SERVIÇO NOS ÚLTIMOS 36 MESES
3	6 a 11 meses
4	12 a 23 meses
5	acima de 24 meses

Obs.:

- O período aquisitivo será contado da data da dispensa que deu origem à última habilitação, não podendo ser interrompido quando a concessão do benefício estiver em curso. A primeira dispensa que habilitar o desempregado determinará o número de parcelas a que este terá direito no período aquisitivo;
- O tempo de serviço como autônomo não mais é computado para contagem de meses trabalhados.

VALOR DO BENEFÍCIO

FAIXA SALÁRIAL	VALOR DO SEGURO-DESEMPREGO (com base na média dos últimos 3 salários)
até R\$ 166,21	80% (mínimo R\$ 112,00)
de R\$ 166,21 a R\$ 277,03	(80% sobre R\$ 166,21) + 50% sobre o valor excedente a R\$ 166,21
acima de R\$ 277,03	R\$ 188,38 (limite)

- Obs.:
- Os valores constantes na tabela acima, tem validade para o mês de junho/96, tendo em vista a não publicação, até o presente momento, do novo IGP-DI para o mês de julho/96;
 - De acordo com a Resolução nº 107, de 10/05/96, desde maio/96, os valores são corrigidos através do IGP-DI;
 - Quando empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos 3 últimos meses, o salário será calculado com base no mês completo de trabalho;
 - Quando se tratar de salário fixo + variável, toma-se como base o somatório dos dois;
 - Considera-se o valor do salário mensal (30 dias ou 220 horas), quando o empregado perceber por quinzena, semana e por hora;
 - Nos casos de afastamento por auxílio-doença ou serviço militar, para efeito de cálculo da média, considera-se apenas os 2 últimos salários ou então o último salário;

SUSPENSÃO DO PAGAMENTO

O pagamento do seguro-desemprego é imediatamente suspenso, quando na obtenção de um novo emprego e na ocasião em que passa perceber benefício previdenciário (exceto auxílio-acidente e o abono de permanência em serviço).

Na hipótese em que o empregado venha a ser dispensado sem justa causa em seu novo emprego, poderá receber as parcelas restantes, referentes ao mesmo período aquisitivo.

CANCELAMENTO

O cancelamento ocorre nas seguintes situações:

- pela recusa do empregado;
- por falsidade nas informações;
- por fraude; e
- por morte do segurado.

Exceto no caso de morte, o cancelamento perdurará por 2 anos, dobrando-se na reincidência.

NOVO FORMULÁRIO DESDE NOVEMBRO/94

A Resolução nº 71, de 26/10/94, instituiu um novo formulário à ser utilizado a partir de novembro/94. Em forma de aerograma, a 1ª via é de cor verde e 2ª via, marrom. É adquirido no comércio.

FORMULÁRIO CONTÍNUO

A Resolução nº 75, de 16/12/94, facultou as empresas utilizarem formulários contínuos, em substituição aos formulários instituídos pela Resolução nº 18, de 03/07/91, alterada pela Resolução nº 71, de 26/10/94, mediante autorização prévia do Ministério do Trabalho. As especificações técnicas foram estabelecidas na Resolução nº 71, do CODEFAT.

TEMPO DE GUARDA DOS DOCUMENTOS

É de 5 anos, a contar da data da dispensa do empregado, o tempo de guarda de documentos relativos ao seguro-desemprego (CD e SD) (Resolução nº 71, de 26/10/94).

Fds.: Lei nº 8.900, de 30/06/94; Instrução Normativa nº 1, de 30/06/94; Resolução nº 71, de 26/010/94; e Resolução nº 75, de 16/12/94.



PISO SALARIAL
MÉDICOS E CIRURGIÕES-DENTISTAS

O Presidente da República, através de sua mensagem nº 676, DOU de 16/07/96, vetou integralmente o Projeto de Lei que propunha o piso salarial de médicos e cirurgiões-dentistas. Na íntegra:

Senhor Presidente do Senado Federal,

Comunico Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do artigo 66 da Constituição Federal, decidi vetar integralmente, por contrariar o interesse público, o Projeto de Lei nº 139, de 1995 (nº 4.555/94 na Câmara dos Deputados), que “Dispõe sobre o piso salarial de médicos e cirurgiões-dentistas e dá outras providências”.

Ouvido, o Ministério do Trabalho assim se manifestou:

“ Observa-se que na vigência da Constituição anterior vulgarizou-se o estabelecimento de pisos salariais a centenas de categorias profissionais regulamentadas, cujos valores estabelecidos em lei não atendem nem aos interesses dos agrupamentos profissionais, nem ao ajuste do mercado. Com a vigência da Constituição de 1988, o piso salarial foi definido como “proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” (art. 7º , V).

A Lei nº 8.542, de 23/12/92, estabelece que os pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho podem ser fixados em acordo ou convenção coletiva do trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, evidenciando com muito acerto que somente empregados e empregadores poderão estabelecer a extensão e a complexidade do trabalho e convencionarem o respectivo piso salarial.

Por outro lado, a modernização das relações de trabalho não comporta que o Estado, pela via legislativa, fixe pisos salariais e formas de remuneração a qualquer categoria profissional. Cabe ao Estado, tão somente, estabelecer a remuneração mínima do trabalhador, representada pelo salário mínimo constitucional, deixando que as categorias profissionais, por meio dos instrumentos convencionasi, estabeleçam as demais condições de trabalho, inclusive a respectiva remuneração. “

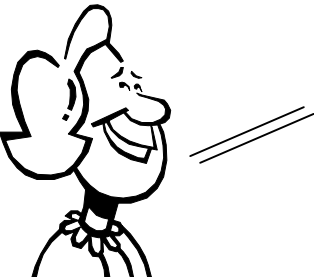
A remuneração adequada dos médicos e outros profissionais do setor é, sem dúvida, um fator importante para a melhoria dos serviços de saúde hoje prestados à população, sejam eles de provimento público ou privado.

Entendo, no entanto, que a contribuição mais consequente que o Governo Federal pode prestar à valorização dos profissionais e à melhoria do serviço é a busca de alternativas para o adequado financiamento do Sistema Único de Saúde e para melhoria da sua gestão. Sabe a nação que este Governo não tem medido esforços nesse sentido.

Estas, Senhor Presidente as razões que me levaram a vetar totalmente o projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

Brasília, 15/07/96

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO



Em que situação é devido o pagamento do Adicional de Transferência ?

Resposta:

O Adicional de Transferência, que é de 25% sobre o salário, somente é devido ao empregado, que transferido provisoriamente, enquanto a situação perdure. Portanto, quando há transferência definitiva, não há o respectivo adicional.

Por outro lado, as despesas como aluguel de residência, passagens (inclusive da família), transporte de mobília, despesas contratuais, etc. deverá ser arcado pela empresa, inclusive na ocasião do retorno, quando a transferência for provisória e também na dispensa sem justa causa.

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"