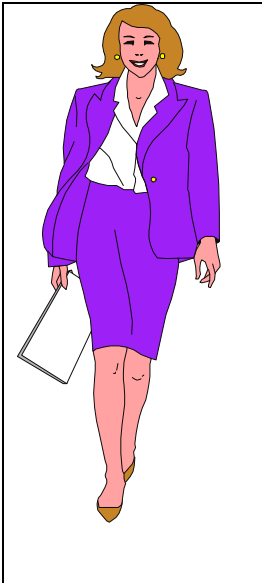


							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

<div>Relatório Trabalhista</div>
<div>Nº 05408/07/99</div>

TRABALHO DA MULHER
GENERALIDADES



A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, o trabalho da mulher equiparou-se ao trabalho do homem, eliminando assim, a distinção que havia, entre o trabalho da mulher com o trabalho do homem, salvo no tocante a “maternidade”.

“ Art. 5º - ...

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

...

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores ... além de outros:

...

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

...

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

... “

LICENÇA-MATERNIDADE

A gestante, independentemente de carência, tem direito a uma licença de no mínimo 120 dias (art. 7º, XVIII, CF/88), tendo início previsto aos 28 dias antes e 92 dias a partir do parto, mesmo que o parto seja antecipado e ainda que ocorra parto de natimorto. Considera-se parto, o nascimento ocorrido a partir da 36ª semana de gestação. O benefício se estende também para a aposentada que retorna à atividade (art. 103, RPS/99).

Em casos excepcionais, os períodos (antes ou depois do parto) podem se estender por mais duas semanas. Em caso de aborto não criminoso, a gestante tem direito a licença de duas semanas (indispensável a avaliação médico-pericial pelo INSS).

Atestado médico

Em qualquer das hipóteses, deverá haver comprovação médica através do atestado médico fornecido pelo SUS - Sistema Único de Saúde. A data do início do afastamento é determinada pelo próprio atestado. Quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido pela perícia médica do INSS. Quando a empresa dispuser de serviço médico próprio ou em convênio com o SUS, o atestado deverá ser fornecido por aquele serviço médico.

Durante a gravidez, é garantido a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. Também é garantido a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (Art. 392, CLT - nova redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99).

Pagamento

O afastamento é totalmente pago pela empresa, com base no seu salário atual, enquanto existir a relação de emprego. Nos meses de início e término do salário-maternidade, o cálculo é proporcional aos dias de afastamento do trabalho. Havendo empregos concomitantes, a gestante fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego.

Se percebe salário-variável, acha-se a média aritmética dos últimos 6 meses. A jurisprudência manda computar a média de horas extras, eventualmente prestadas, bem como outras vantagens recebidas habitualmente, e nesse caso, encontra-se também a média aritmética dos últimos 6 meses.

Afastamento por incapacidade durante a licença

O salário-maternidade não pode ser acumulado com benefício por incapacidade (exemplo, auxílio-doença). Quando ocorrer incapacidade em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, o benefício por incapacidade, conforme o caso, deverá ser suspenso enquanto perdurar o referido pagamento, ou terá sua data de início adiada para o primeiro dia seguinte ao término do período de 120 dias. Neste caso, deve ser comunicado à perícia médica (art. 102, RPS/99).

Compensação na GPS

O valor bruto, pago a título de salário-maternidade, bem como o 13º salário relativo ao afastamento(*), deverá ser compensado na guia GPS (campo 06), juntamente com o salário-família e o auxílio-natalidade (extinto a partir de janeiro/96, observado a prescrição quinquenal), pois trata-se de um encargo da previdência social e não da empresa (art. 255, RPS/99).

() O 13º salário relativo ao afastamento (máximo de 4/12 avos), pagas durante o ano, inclusive na rescisão de contrato de trabalho, são compensados, sem correção monetária, exclusivamente na GPS específica do 13º salário, que é recolhida até o dia 20 de dezembro de cada ano.*

Se da dedução feita no campo 06 da GPS resultar num saldo negativo para recolhimento, a empresa poderá requerer o reembolso junto a Previdência Social. O reembolso obedece critérios previstos no art. 247, do RPS/99 (Regulamento da Previdência Social).

Do período de 16/12/98 até 11/05/99(*) a compensação do referido benefício ficou sujeito ao limite mensal de R\$ 1.200,00, atribuindo o encargo do valor excedente à empregadora. Já a partir de 12/05/99, com a vigência do novo Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 12/05/99, e normas posteriores (**), foi restabelecido a compensação integral, sem limitação do teto previdenciário.

() Orientação Normativa nº 10, de 13/01/99, DOU de 15/01/99 e Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99.*

*(**) Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99; Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99; Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99.*

A empregada doméstica, bem como trabalhadora avulsa e segurada especial (*), recebe o benefício diretamente no INSS, mediante a apresentação de atestado médico fornecido pelo SUS ou pela perícia Médica do INSS, quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, mesmo após o nascimento (OS nº 623/99).

() A Lei nº 8.861, de 25.03.94, estendeu à segurada especial o direito à percepção de salário-maternidade, previsto no artigo 71 da Lei nº 8.213/91, no valor de um salário mínimo, desde que comprove o exercício da atividade rural nos últimos doze meses imediatamente anteriores ao início do benefício.*

Incidência tributária

Sobre o valor do salário-maternidade há incidência tributária do INSS, FGTS e IRRF. No caso da empregada doméstica, o INSS é descontado automaticamente pela própria Previdência Social, devendo neste caso, o empregador recolher somente a sua parte que é 12% sobre o seu salário, através da GPS.

Notas:

- A empregada deve dar quitação à empresa dos recebimentos mensais do salário-maternidade na própria folha de pagamento ou por outra forma admitida, de modo que a quitação fique plena e claramente caracterizada.
- A empresa deve conservar, durante 10 anos, os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização do INSS.
- É devido, juntamente com a última parcela paga em cada exercício, o abono anual (13º salário) do salário-maternidade, proporcional ao período de duração do benefício.
- Parecer nº 326/95, DOU de 06/11/95, da JRPS, trata sobre a dedução na GPS relativo ao período de 05/10/88 a 01/09/89.
- É necessário o lançamento mês a mês na Ficha de Salário-Maternidade, que deverá ser guardado por 10 anos, inclusive o atestado médico de gestante.

Fundamentação legal:

- RPS/99 - Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 12/05/99 (republicada no DOU de 18/06/99 c/ o anexo II);
- Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99;
- Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99;
- Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99

Liminar - ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99 - STF

Dando continuidade ao julgamento de medida liminar em ação direta ajuizada pelo Partido Socialista Brasileiro-PSB contra o art. 14 da Emenda Constitucional nº 20/98 (v. Informativo 144), o Tribunal, por unanimidade, deferiu o pedido para, dando interpretação conforme à Constituição ao referido dispositivo [Art. 14 - O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.], deixar expresso que o mesmo não se aplica à licença-maternidade a que se refere o art. 7º, XVIII, da CF, respondendo a Previdência Social pela integralidade do pagamento da referida licença. Tendo em vista que não será objeto de deliberação a proposta de emenda

tendente a abolir os direitos e garantias individuais (CF, art. 60, § 4º, IV), o Tribunal afastou a exegese segundo a qual a norma impugnada imputaria o custeio da licença-maternidade ao empregador, concernente à diferença dos salários acima de R\$ 1.200,00, porquanto esta propiciaria a discriminação por motivo de sexo, ofendendo o art. 7º, XXX, da CF ("Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:: ... XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;"), que é um desdobramento do princípio da igualdade entre homens e mulheres (CF, art. 5º, I). Levou-se em consideração também que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV). ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99.

Considerando suficientes os fundamentos acima deduzidos para o deferimento da liminar, o Tribunal deixou de apreciar a alegação de ofensa ao art. 5º, § 2º da CF (§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte."), em face da Convenção 103 da OIT que proíbe expressamente que se impute o custeio da licença-maternidade ao empregador. ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99.

EXAME MÉDICO - PARTO

O afastamento por motivo de parto, igual ou superior a 30 dias, a empregada deverá fazer o exame médico de retorno, no primeiro dia do retorno ao trabalho (NR 7, subitem 7.4.3.3, Port. 3.214/78).

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

Até que a criança complete 6 meses de idade, a mulher tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentação do seu próprio filho. Dependendo da saúde do filho e critério médico, o período poderá ser dilatado.

Fds.: Arts. 389, §§ 1º e 2º e 396 da CLT; Portaria nº 1, de 15/01/69; e Portaria nº 3.296, de 03/09/86.

DISCRIMINAÇÃO

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação militar ou idade.

Caracteriza-se crime com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa:

- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: indução ou instigamento à esterilização genética; promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

O empregado que foi desligado pela empresa por ato discriminatório, poderá optar entre:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.

Nota: No exame médico demissional, pode-se solicitar a funcionária o exame de gravidez, porém não poderá ser exigida. Razão porque, é em benefício da mesma.

Regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho

Mais recentemente, a Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99, inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, criando uma nova titulação na seção I "Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher".

Salvo quando previstas em acordos trabalhistas, e em função de corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a empresa não poderá:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Nota: Art. 374 A, CLT.

Nota: As restrições acima, não obstam a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Aperfeiçoamento profissional da mulher:

As empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390 C, CLT).

A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher (Art. 390E, CLT).

As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos (Art. 390B, CLT).

CRECHES

As empresas que contam com 30 mulheres com mais de 16 anos de idade no seu quadro de pessoal, estão obrigadas a manter um local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação (até 6 meses de idade).

O local é assim especificado:

- berçário com área mínima de 3m² por criança, devendo haver, entre os berços e entre estes e as paredes, a distância mínima de 0,50 m;
- saleta de amamentação provida de cadeiras ou bancos-encosto para que as mulheres possam amamentar seus filhos em adequadas condições de higiene e conforto;
- cozinha dietética para o preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para a criança ou para as mães;
- o piso e as paredes deverão ser revestidos de material impermeável e lavável;
- sanitários para uso das mães e do pessoal da creche.

O número de leitos no berçário deverá ser proporcional a um leito para cada grupo de 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade.

CRECHES DISTRITAIS - CONVÊNIO

As empresas poderão optar pelas creches distritais, mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais, obedecidas as seguintes condições:

- a creche distrital deverá estar situada, de preferência, nas proximidades da residência das empregadas ou dos estabelecimentos ou em vila operárias;
- inexistindo a creche distrital, a DRT poderá permitir que os estabelecimentos celebrem convênios com outras creches, desde que os estabelecimentos ou as instituições forneçam transporte, sem ônus para as empregadas;
- deverão constar das cláusulas do convênio:
 - a) o número de berços que a creche mantiver à disposição de cada estabelecimento, obedecendo a proporção estipulada;
 - b) a comprovação de que a creche foi aprovada pela Coordenação de Proteção Materno-Infantil ou pelos órgãos estaduais competentes.

REEMBOLSO-CRECHE

A Portaria nº 3.296, de 03/09/86, DOU de 05/09/86, autorizou as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389, da CLT.

A opção por este sistema, requer a previsão no acordo ou convenção coletiva e dependerá da comunicação à DRT da adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.

O sistema deverá obedecer as seguintes exigências:

- o sistema deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os 6 meses de idade da criança;
- o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- as empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados;
- o reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º dia útil, da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

EMPREGO DE FORÇA MUSCULAR

O art. 390 da CLT limita à mulher o emprego de força muscular superior a 20 kg para o trabalho habitual e 25 kg na hipótese de ser eventual.

Não se aplicam esses limites, quando o transporte é complementado por equipamentos especiais neutralizando a força muscular, tais como: impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outros aparelhos mecânicos.

APOSENTADORIA DA MULHER:

Inscrita no RGPS a partir de 16/12/98:

A mulher filiada ao RGPS a partir de 16.12.98, após cumprida a carência exigida, tem direito a aposentadoria por:

- idade aos 60 anos, reduzido em 5 anos este limite para a trabalhadora rural;

- tempo de contribuição, a partir dos 30 anos de contribuição;

Da professora será devida, desde que comprove, exclusivamente, tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, a partir 25 anos de contribuição.

Inscrita no RGPS até 15/12/98:

A mulher inscrita até 15/12/98, após cumprida a carência exigida de 180 contribuições efetivamente recolhidas, tem direito a aposentadoria por::

Integral:

Por tempo de contribuição, com renda mensal de 100% do salário-de-benefício, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- a) idade: 48 anos;
- b) tempo de contribuição: 30 anos de contribuição;
- c) um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que , em 15.12.98, faltava para atingir o limite de tempo de contribuição.

Proporcional:

Aposentadoria por Tempo de Contribuição com Renda Mensal proporcional, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- a) idade: 48 anos;
- b) tempo de contribuição: 25 anos de contribuição;
- c) um período adicional de contribuição equivalente a 40% do tempo que, em 15.12.98, faltava para atingir o limite de tempo de contribuição.

Aposentadoria da professora:

A professora que, até 15.12.98, tenha exercido atividade de magistério, em qualquer nível, e não tenha o tempo mínimo para aposentadoria nos termos da legislação anterior, e que opte por se aposentar a partir de 16/12/98, terá o tempo de serviço exercido até aquela data contado com o acréscimo de 20%, desde que se aposente, exclusivamente, com tempo de efetivo exercício de atividade de magistério.

Renda mensal das aposentadorias:

A Renda Mensal das aposentadorias é calculada aplicando-se sobre o salário-de-benefício os seguintes percentuais, levando-se em consideração a idade mínima exigida para o benefício requerido:

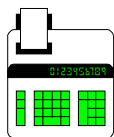
- a) aposentadoria por tempo de contribuição (integral) - 100% do salário-de-benefício aos 30 anos de contribuição;
- b) aposentadoria por tempo de contribuição (proporcional): 70% do salário-de-benefício aos 25 anos de contribuição, acrescido de 5% por ano de contribuição , até o limite de 100% do salário-de-benefício;
- c) aposentadoria por idade - 70% do salário-de-benefício mais 1% deste por grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de 30%.
- d) aposentadoria da professora - 100% do salário-de-benefício aos 25 anos de efetivo exercício nas funções de magistério, na educação infantil, no ensino fundamental e no médio.

Carência:

Para a mulher inscrita no RGPS a partir de 25.07.91, a carência das aposentadorias é de 180 contribuições mensais. Quando inscrita até 24.07.91, a carência das aposentadorias por idade, tempo de contribuição, especial e da professora, obedecerá à uma tabela progressiva, de acordo com o ano de implementação (até o ano 2011), terá os meses requeridos. Exemplo: para o ano de 1999 a carência exigida é de 108 meses.

Fds:

- Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99 por ter saído com incorreção, da Diretoria do Seguro Social;
- Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.98;
- Lei nº 8.213, de 24.07.91, e alterações posteriores;
- Portaria MPAS nº 4.883, de 16.12.98.



**TABELAS PARA ATUALIZAÇÃO
DE DÉBITOS TRABALHISTAS - JULHO/99**

TABELA MENSAL

Coeficientes de atualização para 01/07/99. A aplicação dos coeficientes desta tabela fornece o resultado em Reais (R\$).

MÊS	1985	1986	1987	1988	1989
JANEIRO	0,000652	0,000199	0,149833	0,026707	2,583743
FEVEREIRO	0,000579	0,000171	0,149833	0,022922	2,111591
MARÇO	0,000526	0,149833	0,087783	0,019432	1,784192
ABRIL	0,000467	0,149833	0,076656	0,016750	1,489185
MAIO	0,000417	0,149833	0,063373	0,014043	1,342091
JUNHO	0,000379	0,149833	0,051339	0,011923	1,220749
JULHO	0,000347	0,149833	0,043500	0,009975	0,977929

AGOSTO	0,000323	0,149833	0,042212	0,008042	0,759498
SETEMBRO	0,000298	0,149833	0,039688	0,006665	0,587210
OUTUBRO	0,000273	0,149833	0,037554	0,005374	0,431931
NOVEMBRO	0,000251	0,149833	0,034397	0,004223	0,313858
DEZEMBRO	0,000226	0,149833	0,030483	0,003328	0,221949

MÊS	1990	1991	1992	1993	1994
JANEIRO	0,144545	0,011498	0,002196	0,000175	0,006790
FEVEREIRO	0,092592	0,009565	0,001750	0,000138	0,004801
MARÇO	0,053589	0,008939	0,001393	0,000109	0,003432
ABRIL	0,029074	0,008239	0,001121	0,000087	0,002420
MAIO	0,029074	0,007563	0,000926	0,000068	0,001658
JUNHO	0,027590	0,006939	0,000773	0,000053	0,001132
JULHO	0,025171	0,006343	0,000639	0,000040	2,119455
AGOSTO	0,022719	0,005764	0,000516	0,030995	2,018026
SETEMBRO	0,020546	0,005149	0,000419	0,023245	1,975915
OUTUBRO	0,018206	0,004409	0,000334	0,017267	1,928868
NOVEMBRO	0,016011	0,003681	0,000267	0,012647	1,880811
DEZEMBRO	0,013727	0,002820	0,000217	0,009288	1,827432

MÊS	1995	1996	1997	1998	1999
JANEIRO	1,776395	1,349612	1,231565	1,121797	1,040688
FEVEREIRO	1,739835	1,332916	1,222470	1,109088	1,035342
MARÇO	1,708181	1,320209	1,214435	1,104163	1,026822
ABRIL	1,669780	1,309550	1,206813	1,094319	1,015033
MAIO	1,613833	1,300968	1,199364	1,089178	1,008887
JUNHO	1,563078	1,293352	1,191791	1,084253	1,003108
JULHO	1,519229	1,285512	1,184053	1,078952	1,000000
AGOSTO	1,475115	1,278034	1,176313	1,073047	
SETEMBRO	1,437671	1,270065	1,168984	1,069039	
OUTUBRO	1,410321	1,261712	1,161464	1,064237	
NOVEMBRO	1,387374	1,252420	1,153903	1,054857	
DEZEMBRO	1,367697	1,242301	1,136476	1,048424	

Índices cumulativos de acordo com o disposto na Lei 6423/77, Lei 6899/81, Decreto 86649/81, Decreto-lei 2322/87, Lei 7738/89 e Lei 8177/91.

Esta tabela não inclui juros de mora, que devem ser computados sobre o principal corrigido obedecido o seguinte critério legal: 0,50% a.m. simples, da distribuição até fev/87 - Código Civil; 1,00% a.m. capitalizados de mar/87 a fev/91 - Decreto-lei 2322/87; 1,00% a.m. simples a partir de mar/91 - Lei 8177/91.

OBS.: Havendo períodos com juros de mora diferentes, somam-se os percentuais apurados em cada período e o total é aplicado sobre o valor atualizado, sendo vedada a aplicação cumulativa.

TABELA DIÁRIA

Coeficientes de atualização para 01/07/99. A aplicação dos coeficientes desta tabela fornece o resultado em Reais (R\$).

MÊS	1985	1986	1987	1988	1989
JANEIRO	0,000652	0,000199	0,149833	0,026707	2,583743
FEVEREIRO	0,000579	0,000171	0,149833	0,022922	2,111591
MARÇO	0,000526	0,149833	0,087783	0,019432	1,784192
ABRIL	0,000467	0,149833	0,076656	0,016750	1,489185
MAIO	0,000417	0,149833	0,063373	0,014043	1,342091
JUNHO	0,000379	0,149833	0,051339	0,011923	1,220749
JULHO	0,000347	0,149833	0,043500	0,009975	0,977929
AGOSTO	0,000323	0,149833	0,042212	0,008042	0,759498
SETEMBRO	0,000298	0,149833	0,039688	0,006665	0,587210
OUTUBRO	0,000273	0,149833	0,037554	0,005374	0,431931
NOVEMBRO	0,000251	0,149833	0,034397	0,004223	0,313858
DEZEMBRO	0,000226	0,149833	0,030483	0,003328	0,221949

MÊS	1990	1991	1992	1993	1994
JANEIRO	0,144545	0,011498	0,002196	0,000175	0,006790
FEVEREIRO	0,092592	0,009565	0,001750	0,000138	0,004801
MARÇO	0,053589	0,008939	0,001393	0,000109	0,003432
ABRIL	0,029074	0,008239	0,001121	0,000087	0,002420
MAIO	0,029074	0,007563	0,000926	0,000068	0,001658
JUNHO	0,027590	0,006939	0,000773	0,000053	0,001132
JULHO	0,025171	0,006343	0,000639	0,000040	2,119455
AGOSTO	0,022719	0,005764	0,000516	0,030995	2,018026
SETEMBRO	0,020546	0,005149	0,000419	0,023245	1,975915
OUTUBRO	0,018206	0,004409	0,000334	0,017267	1,928868
NOVEMBRO	0,016011	0,003681	0,000267	0,012647	1,880811
DEZEMBRO	0,013727	0,002820	0,000217	0,009288	1,827432

MÊS	1995	1996	1997	1998	1999
JANEIRO	1,776395	1,349612	1,231565	1,121797	1,040688
FEVEREIRO	1,739835	1,332916	1,222470	1,109088	1,035342
MARÇO	1,708181	1,320209	1,214435	1,104163	1,026822

ABRIL	1,669780	1,309550	1,206813	1,094319	1,015033
MAIO	1,613833	1,300968	1,199364	1,089178	1,008887
JUNHO	1,563078	1,293352	1,191791	1,084253	1,003108
JULHO	1,519229	1,285512	1,184053	1,078952	1,000000
AGOSTO	1,475115	1,278034	1,176313	1,073047	
SETEMBRO	1,437671	1,270065	1,168984	1,069039	
OUTUBRO	1,410321	1,261712	1,161464	1,064237	
NOVEMBRO	1,387374	1,252420	1,153903	1,054857	
DEZEMBRO	1,367697	1,242301	1,136476	1,048424	

Índices cumulativos de acordo com o disposto na Lei 6423/77, Lei 6899/81, Decreto 86649/81, Decreto-lei 2322/87, Lei 7738/89 e Lei 8177/91.

Esta tabela não inclui juros de mora, que devem ser computados sobre o principal corrigido obedecido o seguinte critério legal: 0,50% a.m. simples, da distribuição até fev/87 - Código Civil; 1,00% a.m. capitalizados de mar/87 a fev/91 - Decreto-lei 2322/87; 1,00% a.m. simples a partir de mar/91 - Lei 8177/91.

OBS.: Havendo períodos com juros de mora diferentes, somam-se os percentuais apurados em cada período e o total é aplicado sobre o valor atualizado, sendo vedada a aplicação cumulativa.



TESTANDO SEUS CONHECIMENTOS ...

ASSINALE A ALTERNATIVA CORRETA:

1.

O empregado poderá converter suas férias em abono pecuniário (férias trabalhadas). O limite é de:

A) 2/3 sobre o direito de férias;
B) 50% sobre o direito de férias;
C) 1/3 sobre o direito de férias.
2.

A empresa, em face da conjuntura econômica, necessite reduzir a jornada de trabalho e conseqüentemente os salários, poderá fazê-lo mediante prévio acordo com o sindicato da categoria profissional. O percentual máximo de redução é de:

A) 30%
B) 25%
C) 20%

Nota: respostas no próximo RT.

RESPOSTAS DAS PERGUNTAS DO RT ANTERIOR:

1.

Alternativa “C”. O terço constitucional sobre férias é calculado sobre total da remuneração recebida nas férias. Portanto, computam-se as médias de horas extras e de outros adicionais.
2.

Alternativa “B”. O prazo para comunicação de férias coletivas junto a DRT e Sindicato Profissional é de 15 dias antes do gozo. No entanto, é de 30 dias de antecedência para os empregados.

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”