

VERITAE

TRABALHO - PREVIDÊNCIA SOCIAL - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

Ano III

Novembro/2004

11/2004

NESTA EDIÇÃO:

INFORMAÇÕES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Alterações na IN 95/2003 – Benefícios, Pág.19

Ministério da Previdência Social – Arrecadação, Fiscalização e Normatização de Receitas Previdenciárias e Criação da Secretaria da Receita Previdenciária-SRP, Pág.18

Prescrição – Aplicação na Revisão de Benefícios – Alteração na IN INSS nº 95/2003, Pág.19

Previdência Complementar – Princípios, Regras e Práticas de Governança, Gestão e Controles Internos, Pág.21

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

NR 15 – Atividades Insalubres – Jateamento com Areia – Proibição, Pág.25

NR 17 – Ergonomia – Trabalho em Checkouts e dos Operadores de Caixas de Supermercado – Consulta Pública, Pág.26

TRABALHO

Administradores de Sociedade e Gerentes Prepostos de Empresas – Registro no CRA - Obrigatoriedade, Pág.30

Contabilistas – DHP – Declaração de Habilitação Profissional – Instituição, Pág.31

Horário de Verão 2004/2005 – Instituição, Pág.31

Primeiro Emprego – Empreendedorismo Juvenil e Consórcio Social da Juventude – Termos de Referência – Aprovação, Pág.31

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Químicos – Registro – Retificação da Resolução Normativa CFQ nº 196/2004, Pág.39

Seguradoras, Sociedades de Capitalização, Entidades Abertas de Previdência Complementar –
Certificação Técnica de Empregados – Condições Mínimas, Pág.39

OUTROS

CSLL, PIS, PASEP e COFINS Não Cumulativas – Desconto de Crédito na Apuração, Pág.41

Transportes Terrestres – Alteração na Resolução ANTT nº 437/2004, Pág.42

JURISPRUDÊNCIA

Aprendizagem – Tempo de Serviço – Computo - SÚMULA Nº 18 CJF, Pág.43

Benefícios - Reajuste com Base no IPC de Janeiro/89 e Abril/90 - SÚMULA 21 CJF, Pág.43

Incapacidade – Termo Inicial – SÚMULA 22 CJF, Pág.43

Salários-de-Contribuição Anteriores a Março/94 – Atualização para Efeitos de Renda Mensal –
SÚMULA Nº 19 CJF, Pág.43

Servidor Celetista – Situação Anterior à Lei nº 8.112/90 – SÚMULA 20 CJF, Pág.43

ORIENTAÇÕES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Regime Próprio de Previdência Social – Servidores Estáveis e os Admitidos até 05.10.88 Não
Estáveis – Filiação – Possibilidade – Condições, Pág.44

Segurado – Manutenção da Qualidade – Considerações Gerais, Pág.51

TRABALHO

13º Salário – Considerações Gerais, Pág.56

Estrangeiros – Autorização de Trabalho – Novos Procedimentos – Revogação da RA CNI nº
6/2004, Pág.68

PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Auxílio-Acidente – Situações – Direito, Pág.78

13º Salário – Período Referente ao Salário-Maternidade – Dedução - Cálculo, Pág.82

TRABALHO

Vale-Transporte – Pagamento em Dinheiro – Vedação, Pág.82

MESA REDONDA

Sessões por Empresa

Tema: CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

AGENDE A DE SUA EMPRESA!

Local: BKR-Lopes, Machado, Av. São José, 70, 4º andar - Rio de Janeiro - RJ

Fone: 21 22204426

Duração: 2 Horas

Investimento: Você paga R\$300,00 e pode trazer até 05 Participantes.

- **Caso seja de sua preferência, a realização das Mesas Redondas poderá ser na sua Empresa**
 - **Você pode solicitar Mesas Redondas sobre outros Temas de seu Interesse**

2004

ÍNDICE GERAL ANUAL POR ASSUNTO
(Ordem Alfabética)

Assunto **n^oVOE/Ano/Pág**

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Abandono de Emprego – Ausência de Retorno na Cessação de Benefício Previdenciário – Presunção.....	01/04/06
Abonos Previstos em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho – Incidência do INSS.....	07/04/45
Acordos Internacionais de Previdência Social – Comissão de Análise e Avaliação de Propostas – Constituição e Objetivos.....	07/04/15
Adicional de Periculosidade – Base de Cálculo.....	01/04/31
AFRMM-Adicional ao Frete para a Renovação da Marinha Mercante e FMM-Fundo da Marinha Mercante – Normas.....	04/04/09
Alterações e Consolidação das Normas Gerais de Arrecadação – IN INSS/DC n ^o 100/2003.....	01/04/06
Alterações e Consolidação das Normas Gerais de Arrecadação – IN INSS/DC n ^o 100/2003 – Prorrogação da Vigência para 01.04.2004.....	03/04/08
Alterações na Legislação – Benefícios – IN 95/2003 – Alterações pela IN 111/2004.....	11/04/19
Alterações na Legislação – Prazo de Decadência para Revisão de Benefícios.....	03/04/08
Aposentadoria Especial – Perícia Médica – Procedimentos.....	07/04/15
Aposentadoria Especial – Requerimento - Documentos Necessários.....	02/04/26
Aposentadoria Especial – Ruído – Direito – Condições.....	05/04/32
Aposentadoria no Serviço Público – Cômputo do Tempo de Serviço na Atividade Privada.....	07/04/26
Aprendizagem – Tempo de Serviço – Computo - SÚMULA N ^o 18 CJF.....	11/04/43
Apropriação Indébita Previdenciária – Cometimento.....	10/04/41
Assistência Social – Ações Continuadas de Assistência Social – Definição – Decreto n ^o 3.409/2000 – Revogação.....	06/04/13
Auxílio-Acidente – Situações – Direito.....	11/04/78
Benefício Assistencial de 01 Salário Mínimo – Nova Súmula do CJF.....	05/04/23
Benefícios Concedidos Após Fevereiro/94 – Revisão – Autorização.....	08/04/15
Benefícios Concedidos Após Fevereiro/94 – Revisão – Autorização – MP 201/2004 – Prorrogação.....	10/04/18
Benefícios Concedidos Após Fevereiro/94 – Revisão – Disciplinamento.....	09/04/16
Benefícios Concedidos Após Fevereiro/94 – Revisão – Retificação na MP n ^o 201/2004.....	09/04/27
Benefícios e Teto do Salário-de-Contribuição – Reajuste a Partir de 01.05.2004.....	06/04/13
Benefícios – Instrução Normativa INSS n ^o 95/2003 – Alterações.....	01/04/06

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Benefícios – Pagamento – Autorizações.....	02/04/06
Benefícios – Prazo de Decadência para Revisão do Ato de Concessão.....	08/04/55
Benefícios - Reajuste com Base no IPC de Janeiro/89 e Abril/90 - SÚMULA 21 CJF.....	11/04/43
Bolsa Família – Criação.....	02/04/06
Campanhas Eleitorais – Contratação de Pessoal – Contribuições Previdenciárias.....	09/04/28
CND e PAES – Prazo – Prorrogação até 30.05.2004.....	06/04/14
CND e PAES – Prazo – Prorrogação até 18.06.2004.....	06/04/14
CNIS-Cadastro Nacional de Informações Sociais, Receitas Previdenciárias e Dívida Ativa – Coleta de Informações – Instituição de Formulário Eletrônico.....	04/04/11
Comissões de Conciliação Prévia – Recolhimento das Contribuições Previdenciárias nos Casos de Conciliação.....	08/04/55
Compensação ou Restituição – Prazo.....	03/04/23
Compensação, Reembolso e Restituição de Contribuições Previdenciárias – Atualização Monetária e Juros – Cálculo.....	04/04/40
Consórcio Social da Juventude - Termo de Referencia – Aprovação.....	11/04/31
Construção Civil – Alvarás e Documentos de Habite-se – Fornecimento pelo Município – Arquivos Digitais – Formas – Instituição.....	07/04/16
Contribuinte Individual – Interrupção da Atividade – Comprovação perante o INSS – Obrigatoriedade.....	07/04/45
Contribuinte Individual – Prestação de Serviços a Entidade beneficente em Gozo de Isenção – Alíquota de Contribuição.....	04/04/41
Débitos Previdenciários – Sócios, Acionistas, Administradores, Gerentes e Diretores – Responsabilidade.....	03/04/23
13º Salário – Período Referente ao Salário-Maternidade – Dedução – Cálculo.....	11/04/82
Dependentes – Rol - Companheiro ou Companheira Homossexual – Integração.....	08/04/55
Documentos – Sistemas e Arquivos Digitais – Apresentação à Fiscalização – Alteração na Portaria nº 42/2003.....	05/04/09
Empresas Contratadas pelo Estado do Rio de Janeiro – Beneficiários Reabilitados e Pessoas Portadoras de Deficiência Habilitadas – Demonstração de Demonstração – Minuta Padrão de Cláusula – Aprovação.....	06/04/14
Empresas Contratadas pelo Estado do Rio de Janeiro – Pessoas Portadoras de Deficiência – Contratação – Cláusula Obrigatória.....	06/04/15
Empréstimos – Concessão a Beneficiários – Alterações no Art. 154 do Decreto nº 3.048/99.....	09/04/28
Empréstimos – Desconto em Benefícios – Autorização – Alterações no Art. 6º da Lei nº 10.820/2004.....	10/04/18

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Entidades Benéficas – Isenção nos Casos de Cessão de Mão-de-Obra – Parecer CJ/MPS nº 3.272/2004.....	08/04/43
Entidades Filantrópicas – Instituições de Ensino Superior – Termo de Cooperação.....	10/04/19
Estrangeiro – Técnico Estrangeiro - Não Vinculação ao Regime Geral de Previdência Social – Caso 09/04/52	
Folha de Salários – Substituição Parcial da Contribuição Previdenciária a Cargo da Empresa – Prorrogação do Prazo para Encaminhamento de Projeto de Lei.....	08/04/26
GFIP Complementar – Instruções.....	06/04/49
GFIP em Formulário Papel – Casos.....	03/04/23
GFIP de Obrigações Discutidas Judicialmente – Instruções.....	06/04/51
GFIP – Novo Manual – Sistema SEFIP 6.4 - Aprovação – Revogação da IN 94/2003.....	05/04/10
GFIP Via Internet – Certificação Eletrônica – Obrigatoriedade.....	03/04/08
Habitualidade para fins Previdenciários – Conceito.....	02/04/08
Idoso – Transporte Coletivo Interestadual – Regulamentação do Art. 40 da Lei nº 10.741/2003.....	08/04/26
Incapacidade – Termo Inicial – SÚMULA 22 CJF.....	11/04/43
Instrução Normativa INSS/DC nº 100/2003 – Retificação no DOU: 30.04.2004.....	06/04/15
Laudo de Monitorização Biológica Previsto no PPP – Preenchimento, Emissão e Assinatura por Enfermeiro do Trabalho – Autorização.....	03/04/10
LER e DORT – Norma Técnica – Aprovação - Ordem de Serviço INSS/DSS nº 606/98 – Revogação.....	01/04/06
Justiça do Trabalho – INSS – Valores-Piso para Execuções de Ofício – Manutenção até 30.04.2004.....	02/04/08
LTCAT - Elaboração, Emissão e Assinatura por Enfermeiro do Trabalho – Autorização Condições.....	01/04/06
Ministério da Previdência Social – Arrecadação, Fiscalização e Normatização de Receitas Previdenciárias e Criação da Secretaria da Receita Previdenciária-SRP.....	11/04/18
Multa a que se refere o §1º do Art. 291 do Decreto nº 3.048/99 – Relevação – Prazo Final.....	01/04/20
Multas Previstas em Lei – Aplicação às Pessoas Jurídicas de Direito Público.....	10/04/32
Óbitos - Informações pelos Serviços de Registro Civil de Pessoas Naturais - Regularização.....	08/04/28
Parcelamento Especial – Lei nº 10.684/2003 - Prazo Final para Consolidação dos Débitos e Formalização do Parcelamento.....	04/04/12
Parcelamento Especial – Lei nº 10.684/2003 - Prazo Final para Consolidação dos Débitos e Formalização do Parcelamento – Prorrogação até 30.05.2004.....	06/04/14
Parcelamento Especial – Lei nº 10.684/2003 - Prazo Final para Consolidação dos Débitos e Formalização do Parcelamento – Prorrogação até 18.06.2004.....	06/04/14
Parcelamento – Prestações com Vencimento em 20.05.2004 – Prorrogação para 26.05.2004.....	06/04/17
Pensão por Morte – Reajuste - Aplicação da Lei mais Benéfica.....	09/04/43

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Pensão por Morte – Valor Mensal.....	09/04/52
Perícia Médica – Retificações na Resolução INSS/DC nº 161/2004.....	09/04/29
Perícia Médica – Credenciamento – Critérios Técnicos e Jurídicos.....	04/04/12
Perícia Médica – Credenciamento – Critérios Técnicos e Jurídicos – Alterações.....	10/04/19
Perícia Médica – Credenciamento – Prorrogação dos Efeitos da Resolução INSS nº 147/2004 até 24.10.2004.....	07/04/16
Perícia Médica – Procedimentos Operacionais – Alterações.....	07/04/16
Perícia Médica da Previdência Social – Carreira – Criação – MP nº 166/2004 – Prorrogação.....	05/04/11
Pessoas Portadoras de Deficiência Visual – Estado do Rio de Janeiro – Obrigatoriedade de Contratação por Estabelecimentos que operam com Raio X.....	04/04/13
Pessoas Portadoras de Deficiência – PAED-Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência – Instituição.....	04/04/12
Pessoas Portadoras de Transtornos Mentais – Estado do Rio de Janeiro – Integração, Reabilitação e Inserção no Mercado de Trabalho.....	06/04/18
Política de Segurança da Informação – Diretrizes.....	10/04/19
PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário – Elaboração – Trabalhadores Sujeitos.....	04/04/41
PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário - Procedimento Ético Médico.....	02/04/09
Prescrição – Aplicação na Revisão de Benefícios – Alteração na IN INSS nº 95/2003.....	11/04/19
Previdência Complementar – Adaptação do Estatuto das Entidades Fechadas ao Art. 2.031 do Novo Código Civil – Desobrigatoriedade.....	02/04/09
Previdência Complementar – Constituição e Funcionamento de Entidades Fechadas – Alteração na Resolução CGPC nº 12/2002.....	07/04/17
Previdência Complementar – Formalização de Estatutos – Normas Procedimentais.....	03/04/10
Previdência Complementar – Princípios, Regras e Práticas de Governança, Gestão e Controles Internos.....	11/04/21
Previdência Complementar – Transferências de Empregados Participantes para Outra Empresa do Mesmo Grupo – Disposições.....	07/04/18
Processos Administrativos – Análise e Julgamento – Prioridade.....	07/04/18
Processos Administrativos – Normas.....	06/04/38
Processos Administrativos – Prazos para Defesas e Recursos – Suspensão no Período de 20.04.2004 a 04.06.2004.....	07/04/18
Reclamatória Trabalhista – Descontos já Recolhidos pelo Teto Máximo.....	09/04/44
Reclamatórias Trabalhistas – Suspensão dos Efeitos dos Arts. 141 e 142 da IN INSS nº 100/2003 e Adoção Procedimentos Anteriores a sua Vigência.....	07/04/18
REFIS – Opção – Indeferimento – Efeitos.....	01/04/07
Regimes Geral e Próprio de Previdência Social – Adaptações Decorrentes da Emenda Constitucional nº 41/2003.....	03/04/11

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Regime Próprio de Previdência Social – Aposentadoria dos Servidores- MP nº 167/2004 – Prorrogação.....	05/04/11
Regime Próprio de Previdência Social - CRP-Certificado de Regularidade Previdenciária – Exigência a partir de 01.08.2004 - Portaria nº 2.346/2001 – Alterações.....	01/04/07
Regime Próprio de Previdência Social - CRP-Certificado de Regularidade Previdenciária Relativamente às Contribuições dos Segurados Inativos – Exigência a Partir de 01.05.2005.....	08/04/28
Regime Próprio de Previdência Social – DARF - Códigos de Arrecadação.....	06/04/19
Regime Próprio de Previdência Social – DARF – Códigos de Arrecadação.....	08/04/29
Regime Próprio de Previdência Social – DARF – Códigos em Desuso.....	09/04/29
Regime Próprio de Previdência Social – EC nº 41/2003 – Convalidação da MP nº 167/2004.....	07/04/18
Regimes Próprios de Previdência Social – Normatização a partir de 31.12.2003.....	02/04/10
Regime Próprio de Previdência Social – Serviço Público – Diretrizes – Alterações na Portaria nº 4.992/99.....	04/04/13
Regime Próprio de Previdência Social – Servidores Estáveis e os Admitidos até 05.10.88 Não Estáveis – Filiação – Possibilidade – Condições.....	11/04/ 44
Renda Básica de Cidadania – Instituição.....	02/04/12
Retenção Previdenciária – IN INSS nº 100/2003 – Alterações e Republicação Consolidada.....	04/04/16
Retenção Previdenciária – IN INSS/DC nº 100/2003 – Retificação no DOU: 30.04.2004.....	05/04/11
Salário-Educação – Constitucionalidade do Art. 15 da Lei nº 9.424/96.....	07/04/27
Salário-Educação – Contribuição - Decreto nº 3.142, de 16.08.99 – Alterações.....	02/04/12
Salário-Educação – Credenciamento junto ao FNDE – Prazo até 14.10.2004.....	09/04/29
Salário-Educação – Distribuição da Arrecadação – Alteração.....	01/04/08
Salário-Educação – Estabelecimentos Particulares de Ensino Fundamental – Alunos Beneficiários do Programa Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental-SME – Atendimento.....	06/04/19
Salário-Família e Salário Mínimo – Valores a partir de 01.05.2004.....	05/04/18
Salário-Família e Salário Mínimo – Valores a Partir de 01.05.2004 – Prorrogação da MP 182/2004 e Convalidação em Lei.....	07/04/24
Salário-Maternidade – Renda Mensal – Cálculo.....	05/04/33
Salário Mínimo e Salário-Família – Valores a partir de 01.05.2004.....	05/04/18
Salários-de-Contribuição Anteriores a Março/94 – Atualização para Efeitos de Renda Mensal – SÚMULA Nº 19 CJF.....	11/04/43
Secretaria da Receita Previdenciária – Criação.....	11/04/18
Segurado – Manutenção da Qualidade – Considerações Gerais.....	11/04/51
Servidor Celetista – Situação Anterior à Lei nº 8.112/90 – SÚMULA 20 CJF.....	11/04/43
SIMPLES – IN SRF nº 355/2003 – Alterações.....	03/04/14
Síndrome da Talidomida – Pensão Especial – Alterações na Lei nº 7.070/82.....	07/04/19
Tabela de Salário-de-Contribuição a Partir de Janeiro/2004 e Limite Máximo dos Benefícios a partir de 31.12.2003 – Instituição.....	02/04/14

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Tabela Salário-de-Contribuição para Empregados, Salário-Família, Multas, Benefícios – Valores a Partir de 01.05.2004.....	06/04/23
Tábua Completa de Mortalidade 2002.....	01/04/08
Universidade para Todos – Programa – Instituição.....	10/04/23

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Asbesto/Amianto – Estado do Rio de Janeiro – Obrigações das Empresas de Fibro-Cimento.....	06/04/27
Benzeno – Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos – Regulamentação.....	05/04/14
NR 4 – SESMT – Redimensionamento para Empresas Reclassificadas no Grau de Risco.....	01/04/18
NR 4 – SESMT – Redimensionamento para Empresas Reclassificadas no Grau de Risco.....	08/04/29
NR 7 – PCMSO-Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – Considerações.....	05/04/25
NR 11 – Movimentação e Armazenamento de Chapas de Mármore, Granito e Outras Rochas – Atualização do Anexo II da NR 28.....	04/04/11
NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais – Pilhas de Sacos – Altura Máxima – Alterações.....	07/04/19
NR 15 – Atividades Insalubres – Jateamento com Areia – Proibição.....	11/04/25
NR 17 – Ergonomia – Trabalho em Checkouts e dos Operadores de Caixas de Supermercado – Consulta Pública.....	11/04/26
NR 22 - Norma de Segurança e Saúde Ocupacional da Mineração – Alteração.....	01/04/19
NR 22 – Norma de Segurança e Saúde Ocupacional da Mineração – Retificação da Portaria nº 63/2003.....	04/04/11
NR 28 – Inclusão de Infrações e Códigos de Ementa para Subitens da NR 30-Aquaviários.....	09/04/29
Terceirização – Segurança e Saúde no Trabalho – Possibilidade – Casos.....	10/04/41

TRABALHO

Acordo Coletivo de Trabalho – Renúncia de Direitos – Invalidez.....	03/04/19
Acordo Coletivo e Sentenças Trabalhistas – Compensação de Verbas – Nulidade.....	05/04/23
Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. V. Sindicalismo.	
Adicional de Periculosidade – Integralidade.....	03/04/19

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Abandono de Emprego – Ausência de Retorno na Cessação de Benefício Previdenciário – Presunção.....	01/04/31
Adicional de Periculosidade – Base de Cálculo.....	01/04/31
Administradores de Sociedade e Gerentes Prepostos de Empresas – Registro – Obrigatoriedade.....	11/04/30
Atletas – Bolsa-Atleta – Instituição.....	08/04/29
Atletas Profissionais – Contribuições Devidas pelas Entidades Desportivas à Federação das Associações de Atletas Profissionais –FAAP.....	06/04/27
Atletas – V. Desporto.	
Aviso Prévio – Cabimento nos Contratos de Experiência – Caso.....	07/04/46
Aviso Prévio – Considerações Gerais.....	09/04/45
Aviso Prévio Trabalhado – Redução da Jornada de Trabalho.....	02/04/28
Brasil/Angola – Ajuste Complementar ao Acordo de Cooperação Econômica, Científica e Técnica para as Áreas do Trabalho e Formação Profissional.....	04/04/16
Carteira de Trabalho – Prazo e Época para Anotações pelo Empregador.....	09/04/53
Certidões e Prestação de Informações sobre Processos Administrativos Originários de Ação Fiscal e Modelos de Certidões – Revogação da IN SIT nº 27/2002.....	05/04/17
Comissões de Conciliação Prévia – Alterações na Portaria MTE nº 329/2002.....	06/04/28
Contabilistas – Contrato de Prestação de Serviços – Obrigatoriedade - Regulamentação.....	01/04/12
Contabilistas – DHP – Declaração de Habilitação Profissional – Instituição.....	11/04/31
Contabilistas – Técnicos em Contabilidade – Registro – Resolução CFC nº 948/02 – Alteração.....	01/04/13
Contador – Ausência de Relação de Emprego por Ausência de Subordinação.....	03/04/19
Contas Bancárias - Pessoas Físicas Temporariamente no Exterior – Abertura, Manutenção e Movimentação.....	07/04/22
Contribuição Sindical dos Profissionais Liberais – Considerações.....	02/04/17
Contribuição Sindical Patronal – Considerações.....	01/04/23
Contribuições Sindicais – Desconto em Folha de Pagamento.....	05/04/15
Contribuições Sindicais – Desconto em Folha de Pagamento – Portaria MTE nº 160/2004 – Suspensão Temporária.....	06/04/28
Contribuições Sindicais. V. Sindicalismo.	
Contribuição Sindical – Quitação – Não Exigência para Pagamento de Anuidades aos Órgãos	07/04/19
Controle de Horário – Empregados Não Sujeitos.....	09/04/53
Convenções e Acordos Coletivos. V. Sindicalismo.	
Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho – Fiscalização – Revogação da Portaria MTE nº 865/95.....	05/04/16
Cooperativas de Trabalho – Prestação de Serviços a União – Atividades Típicas de Servidores Públicos – Fraude.....	10/04/29
Cooperativas de Trabalho – Fraude – Vínculo Empregatício – Caracterização.....	08/04/40
Cooperativas – Precarização das Relações de Trabalho.....	09/04/43

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Custas Processuais – DARF – Preenchimento – Instruções.....	08/04/32
13º Salário – Considerações Gerais.....	11/04/56
13º Salário – Perda do Direito na Rescisão por Justa Causa.....	10/04/42
Depósitos Judiciais – Manutenção em Instituições Financeiras em Processo de Privatização – Disposições.....	08/04/32
Desconsideração da Personalidade Jurídica – Grupo Econômico – Execução.....	08/04/40
Desporto – Revogação dos Decretos nºs 2.574/1998, 3.214/1999 e 4.315/2002.....	04/04/18
Desporto – V. Atletas	
Discriminação de Gênero e de Raça no Emprego e na Ocupação – Instituição de Comissão Tripartite.....	09/04/32
Economistas – Realização de Cálculos Judiciais – Habilitação – Reconhecimento.....	04/04/18
Empreendedorismo Juvenil – Termo de Referência – Aprovação.....	11/04/31
Empréstimos, Financiamentos e Operações de Arrendamento Mercantil – Desconto em Folha de Pagamento – Autorização – MP nº 130/2003 – Conversão em Lei.....	01/04/13
Estabilidade Provisória da Gestante – Republicação da Orientação Jurisprudencial nº 88 da SDI do TST.....	06/04/37
Estágio – Vínculo Empregatício – Configuração.....	10/04/29
Estrangeiros – Admissão – Proporcionalidade.....	10/04/38
Estrangeiros – Autorização de Trabalho – Procedimentos.....	04/04/27
Estrangeiros – Autorização de Trabalho – Novos Procedimentos – Revogação da RA CNI nº 6/2004..	11/04/68
Estrangeiros – Companheiro ou Companheira – Concessão de Vistos ou Permanência Definitiva – Critérios.....	01/04/13
Estrangeiros – Trabalho Escravo – Colaboração Interministerial.....	01/04/14
Estrangeiros – Tripulante de Embarcação Estrangeira e Técnicos sob Contrato de Prestação de Serviços de Risco.....	01/04/15
Farmacêutico – Gerenciamento dos Resíduos dos Serviços de Saúde – Atribuições.....	08/04/33
Farmacêuticos – Atividade na Indústria Cosmética –Regulamentação.....	01/04/17
Férias – Antecipação – Casos.....	04/04/42
Férias Proporcionais – Pedido de Demissão – Contrato de Trabalho com Menos de 12 Meses de Vigência – Direito.....	01/04/32
Férias Proporcionais – Republicação do Enunciado nº 171 do TST.....	06/04/35
FGTS - Juros Moratórios Processuais - Nova Súmula.....	05/04/23
FGTS – Lei Complementar nº 110/2001 – Créditos de Valores Iguais ou Inferiores a R\$100,00 – Alteração na Lei nº 10.555/2002.....	06/04/29
FGTS – Lei Complementar nº 110/2001 – Créditos de Valores Iguais ou Inferiores a R\$100,00 – MP nº 185/2004 – Prorrogação.....	08/04/34
FGTS – Lei Complementar nº 110/2001 – Créditos Iguais ou Inferiores a R\$100,00 – Conversão da MP nº 185/2004 em Lei.....	09/04/32

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

FGTS – Movimentação da Conta – Chuvas ou Inundações – Condições.....	03/04/16
FGTS – Movimentação da Conta – Chuvas ou Inundações – Condições – Prorrogação da MP nº 169/2004.....	05/04/17
FGTS – Movimentação da Conta – Chuvas ou Inundações – Regulamentação.....	04/04/18
FGTS – Movimentação da Conta – Chuvas ou Inundações – Condições Especiais.....	04/04/19
FGTS – Movimentação das Contas – Novos Procedimentos.....	07/04/19
FGTS – Movimentação da Conta por Necessidade Pessoal em Decorrência de Desastre Natural – Alteração na Lei nº 8.036/90.....	07/04/19
FGTS – Movimentação da Conta por Necessidade Pessoal em Decorrência de Desastre Natural – Regulamentação do Inciso XVI do Art. 20 da Lei nº 8.036/90.....	07/04/20
FGTS - Multa de 40% - Diferenças Decorrentes dos Expurgos Inflacionários - Responsabilidade pelo Pagamento.....	07/04/26
FGTS - Multa - Diferença Salarial - Plano Econômico – Prescrição.....	05/04/24
FGTS – Recolhimentos Mensais e Rescisórios – Procedimentos.....	06/04/29
FGTS – Retificação de Informações – Procedimentos.....	06/04/30
FGTS – Saques – Procedimentos.....	04/04/19
Fisioterapeutas do Trabalho – Atribuições.....	03/04/16
Fumo nos Locais de Trabalho – Proibição.....	07/04/46
Gerente – Horas Extras – Caso de Indeferimento de Pleito.....	10/04/30
Gestante – Desconhecimento do Estado Gravídico pelo Empregador – Estabilidade não Afastada.....	10/04/30
Grupo Econômico – Caracterização – Solidariedade pelos Débitos Trabalhistas.....	10/04/30
Horário de Verão 2004/2005 – Instituição.....	11/04/31
Imposto de Renda – Decisões da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho – Disposições.....	03/04/21
Imposto de Renda Pessoa Física – Quantia de R\$100,00 – Exclusão para Fins de Incidência na Fonte.....	08/04/34
Impostos e Contribuições - DARF – Retificações - REDARF NET – Disposições.....	09/04/33
Intervalo Intrajornada para Repouso e Alimentação - Não Concessão ou Redução - Previsão em Norma Coletiva - Validade.....	07/04/26
Intervalo Intrajornada – Prova – Ônus do Empregador.....	08/04/41
Intervalo para Refeição – Jornada 12 x 36.....	03/04/20
IRPF – Declaração Anual de Isento 2004 (DAI2004).....	09/04/34
IRPF - Depósitos Judiciais ou Extrajudiciais – Códigos a que se Refere a Instrução Normativa SRF nº 421/2004.....	09/04/36
IRPF – Exclusão da Quantia de R\$100,00 para Fins de Incidência na Fonte.....	09/04/37
IRRF – Rendimentos e Ganhos de Capital – Beneficiário Residente ou Domiciliado no Exterior.....	05/04/17

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Justa causa – Insubordinação.....	03/04/20
Justiça do Trabalho – Depósitos Recursais – Disposições.....	10/04/24
Justiça do Trabalho – Desrespeito as suas Decisões - Pedido de Intervenção – Procedimentos.....	09/04/38
Justiça do Trabalho – Valores para Depósitos Recursais a Partir de 10.08.2004.....	09/04/40
Marítimo - Plataforma Marítima - Jornada de Trabalho - Hora Extra.....	03/04/20
Marítimos – Amadores, Embarcações de Esporte e/ou Recreio e para Cadastramento e Funcionamento das Marinas, Clubes e Entidades Desportivas Náuticas - NORMAM-03/ DPC – Alterações.....	07/04/21
Menores Aprendizizes – Contratação pelas Empresas – Considerações Gerais.....	02/04/20
Microempresas – Valores Limites – Alterações.....	04/04/22
Mulher – Casos de Violência - Serviços de Referência Sentinela – Instituição.....	07/04/22
Mulher – Violência Doméstica – Coibição – Criação de Grupo de Trabalho.....	04/04/22
Multas Trabalhistas – FAT – DARF – Código – Números de Referência.....	09/04/40
Músicos Profissionais – Nota Contratual – Alterações na Portaria 3.347/86.....	09/04/41
Nutricionistas – Código de Ética Profissional.....	03/04/17
Orientações Jurisprudenciais da SDI do TST – Novos Temas – Inserção.....	06/04/35
Participação nos Lucros e Resultados-PLR – Considerações.....	05/04/29
PAT – Inscrição de Pessoas Jurídicas Beneficiárias – Efeito Retroativo.....	04/04/23
PAT – Pessoas Jurídicas Beneficiárias, Fornecedoras e Prestadoras de Serviços – Recadastramento....	01/04/17
PAT – Pessoas Jurídicas Beneficiárias, Fornecedoras e Prestadoras de Serviços – Recadastramento – Prorrogação do Prazo.....	06/04/31
Pessoas Físicas Temporariamente no Exterior – Contas Bancárias – Abertura, Manutenção e Movimentação.....	07/04/22
PIS/PASEP – Abono Anual – Exercício 2004/2005 – Cronograma de Pagamento - Autorização.....	08/04/34
PIS/PASEP – Juros – Exercício 2004/2005 - Cronograma de Pagamento – Autorização.....	08/04/35
PIS/PASEP – Saldo Registrado na Reserva para Ajustes de Cotas em 30.06.2003 – Autorização da Distribuição.....	07/04/23
PNPE-Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – V. Primeiro Emprego.	
Policial Militar – Relação de Emprego – Caracterização.....	08/04/41
Primeiro Emprego – Empreendedorismo Juvenil – Termos de Referência – Aprovação.....	11/04/31

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Primeiro Emprego – PNPE-Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego - Alterações e Acréscimo de Dispositivos à Lei nº 10.748/2003.....	06/04/31
Primeiro Emprego - PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – MP nº 186/2004 - Prorrogação.....	08/04/37
Primeiro Emprego – PROGER-Programa Gerenciamento Jovem Empreendedor – Instituição.....	08/04/11
Processo Judicial – Depósitos Recursais – Disposições.....	10/04/24
Professores – Estado do Rio de Janeiro - Contratação Temporária – Disposições.....	03/04/17
Programa Social Coletivo de Trabalho – Estado do Rio de Janeiro – Criação.....	04/04/23
PROGER-Programa Gerenciamento Jovem Empreendedor – Instituição.....	08/04/37
Químicos – Carteira Profissional – Instituição.....	10/04/25
Químicos – Registro – Retificação da Resolução Normativa CFQ nº 196/2004.....	11/04/39
Químicos – Testes de Pressão e Outros – Atividade Inerente aos Profissionais.....	05/04/18
Recursos para o TST – Procedimentos.....	04/04/23
Registro de Empregados – Considerações.....	07/04/29
Rescisão Contratual – Aviso Prévio “Cumprido em Casa” – Multa.....	04/04/26
Revogações de Atos da SIT – Publicação.....	05/04/17
Salário Mínimo e Salário-Família – Valores a Partir de 01.05.2004.....	05/04/18
SDI - Orientações Jurisprudenciais da SDI do TST – Novos Temas – Inserção.....	06/04/35
Seguradoras, Sociedades de Capitalização, Entidades Abertas de Previdência Complementar – Certificação Técnica de Empregados – Condições Mínimas.....	11/04/39
Seguro-Desemprego – Considerações Gerais.....	07/04/32
Seguro-Desemprego e FGTS – Acordos Judiciais – Projeto de Lei – Veto.....	01/04/18
Seguro-Desemprego – Valores a Partir de 01.05.2004.....	06/04/33
Serviço Público – Assistência à Saúde do Servidor – Decreto nº4.978/2004 – Alterações.....	04/04/24
Serviço Público – Assistência à Saúde do Servidor – Regulamentação do Art. 230 da Lei nº 8.112/90.....	03/04/18
Serviço Público – Cessão de Servidores – Alterações no Decreto nº 4.050/2001.....	10/04/27
Serviço Público – Consignações em Folha de Pagamento.....	02/04/15
Serviço Público – Remuneração dos Militares Integrantes em Operações de Paz.....	09/04/41
Serviço Público Federal – Paralisação de Servidores - Faltas - Autorização da Compensação – Procedimentos.....	07/04/24
Serviço Público – Tempo de Serviço Prestado em Condições Perigosas ou Insalubres sob e Égide da CLT – Reconhecimento.....	08/04/39
Sindicalismo – Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho – Depósito, Registro e Arquivo.....	04/04/35
Sindicalismo - Coordenadoria de Dissídios Coletivos da Procuradoria Geral do Trabalho-CDC no Âmbito do Ministério Público do Trabalho – Instituição.....	04/04/24

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Sindicalismo - Estatuto das Entidades Sindicais - Adaptação ao Art. 2.031 do Novo Código Civil – Desobrigatoriedade.....	02/04/16
Sindicalismo – Estatuto das Entidades Sindicais – Portaria MTE nº 1.277/2003 – Revogação.....	08/04/39
Sindicalismo.V. ,também, Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.	
Sindicalismo. V., também, Contribuições Sindicais.	
Técnico em Radiologia – Regulamentação - Revogação do Art. 18 do Decreto nº 92.790/86.....	10/04/28
Terapeuta Ocupacional na Empresa – Atividade – Disposições.....	06/04/33
Terceirização Legal – Requisitos.....	08/04/41
Terceirização – Segurança e Saúde no Trabalho – Possibilidade – Casos.....	10/04/41
Trabalhador Rural – Concessão de Terra – Cancelamento de Precedente Normativo da SDC do TST.....	10/04/30
Trabalho em Domingos e Feriados – Pagamento – Critério.....	01/04/32
Trabalho Temporário – Certificado de Registro – Concessão e Cancelamento.....	05/04/18
Trabalho Temporário – Prorrogação do Contrato Relativamente a um Mesmo Empregado – Disposições.....	05/04/21;08/04/56
Transportadores Rodoviários de Cargas – RNTRC-Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Carga – Instituição.....	04/04/25
Turnos Ininterruptos de Revezamento – Trabalho da Empresa – Relação.....	07/04/28
Vale-Transporte – Pagamento em Dinheiro – Vedação.....	11/04/82

OUTROS

CSLL, PIS, PASEP e COFINS Não Cumulativas – Desconto de Crédito na Apuração.....	11/04/41
Transportes Terrestres – Alteração na Resolução ANTT nº 437/2004.....	11/04/42

Equipe Técnica VERITAE

Michelle Velloso
Pedro Wolff
Rosimere Kidine
Sofia Kaczurowski

Idealização e Coordenação: Prof^a *Sofia Kaczurowski*

Fone: 21 2220 4426

Email: ltps@bkr-lopesmachado.com.br

Rio de Janeiro – RJ – Brasil

CONSULTORIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

BKR-LOPES, MACHADO

LIGUE: 21 2220 4426

EMAIL: ltps@bkr-lopesmachado.com.br

SOLUÇÕES BKR

VERIFICAÇÕES DE PROCEDIMENTOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

As Verificações de Procedimentos nas Áreas Trabalhista e Previdenciária consistem na análise *In loco* dos atuais procedimentos adotados pela Empresa na aplicação das Normas Legais Trabalhistas e Previdenciárias, visando o levantamento de irregularidades e indicando as soluções legais e procedimentos adequados para cada caso levantado.

A Verificação poderá abranger, a critério da Empresa solicitante:

Área Trabalhista:

- *Processo Admissional;*
- *Contratos de Trabalho Individual e Coletivo;*
- *Jornada e Horário de Trabalho;*
- *Trabalho Noturno*
- *Isonomia Salarial*
- *Trabalho do Menor e Aprendizagem no Emprego;*
- *Remuneração e Benefícios;*
- *Folha de Pagamento;*
- *Processo Demissional;*
- *Processos de Terceirização;*
- *Processo de Implantação de Comissões de Conciliação Prévia;*
- *Segurança e Saúde no Trabalho e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;*
- *Trabalhadores sem Vínculo Empregatício.*

Área Previdenciária:

- *Enquadramentos Básicos da Empresa;*
- *Identificação dos Contribuintes;*
- *Contribuições dos Segurados;*
- *Contribuições da Empresa;*
- *Obrigações da Empresa;*
- *Retenção de 11%, 13%, 14% ou 15% nas Cessões de Mão-de-Obra e nas Empreitadas;*
- *Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais e PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário*
- *Benefícios da Previdência Social e sua Repercussão nos Contratos de Trabalho: Salário-Família, Salário-Maternidade, Acidentes do Trabalho, Auxílio-Doença, Aposentadorias;*
- *Inclusão de Portadores de Deficiência.*

Informações pelo telefone 21 2220 4426, ou pelo Email:

ltps@bkr-lopemachado.com.br

TRABALHANDO COM SEGURANÇA E RESPONSABILIDADE!

INFORMAÇÕES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Ministério da Previdência Social – Arrecadação, Fiscalização e Normatização de Receitas Previdenciárias e Criação da Secretaria da Receita Previdenciária-SRP

De acordo com a **Medida Provisória nº 222/2004 – DOU: 05.10.2004** ao Ministério da Previdência Social compete arrecadar, fiscalizar, lançar e normatizar o recolhimento, em nome do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, das contribuições sociais previstas nas alíneas “a”, “b” e “c” do parágrafo único do art. 11 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e das contribuições instituídas a título de substituição, bem assim as demais competências correlatas e conseqüentes decorrentes do exercício daquelas, inclusive as relativas ao contencioso administrativo fiscal, conforme disposto em regulamento.

A Procuradoria-Geral Federal, órgão vinculado à Advocacia-Geral da União, exercerá, sem prejuízo das demais competências previstas na legislação, as atribuições de representação judicial e extrajudicial relativas à execução da dívida ativa do INSS atinente à competência tributária referente às contribuições sociais a que se refere o parágrafo anterior, bem como seu contencioso fiscal, nas Justiças Federal, do Trabalho e dos Estados.

As competências se estendem às contribuições devidas a terceiros, na forma da legislação em vigor, aplicando-se em relação a essas contribuições, no que couber, as disposições da Medida Provisória.

O caput do art. 39 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 39. O débito original atualizado monetariamente, a multa variável e os juros de mora sobre ele incidentes, bem como outras multas previstas nesta Lei, devem ser lançadas em livro próprio destinado à inscrição na dívida ativa do INSS quanto às contribuições sociais cuja competência para arrecadar, fiscalizar, lançar e normatizar o recolhimento seja da Secretaria da Receita Previdenciária do Ministério da Previdência Social; ou da Fazenda Nacional, quando esta competência for da Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda.” (NR)

O art. 10 da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“§ 11. As Procuradorias Federais não especializadas e as Procuradorias Regionais Federais, as Procuradorias Federais nos Estados e as Procuradorias Seccionais Federais poderão assumir definitivamente as atividades de representação judicial e extrajudicial das autarquias e das fundações públicas federais de âmbito nacional.

§ 12. As Procuradorias Federais não especializadas e as Procuradorias Regionais Federais, as Procuradorias Federais nos Estados e as Procuradorias Seccionais Federais poderão ainda centralizar as atividades de apuração da liquidez e certeza dos créditos, de qualquer natureza, inerentes às atividades das autarquias e fundações públicas federais, incluindo as de âmbito nacional, inscrevendo-os em dívida ativa, para fins de cobrança amigável ou judicial, bem como as atividades de consultoria e assessoramento jurídico delas derivadas.

§ 13. Nos casos previstos nos §§ 11 e 12, as respectivas autarquias e fundações públicas federais darão o apoio técnico, financeiro e administrativo à Procuradoria-Geral Federal até a sua total implantação.” (NR)

O inciso XVIII do art. 29 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

“XVIII do Ministério da Previdência Social o Conselho Nacional de Previdência Social, o Conselho de Recursos da Previdência Social, o Conselho de Gestão da Previdência Complementar e até três secretarias;” (NR)

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Para assegurar o cumprimento do disposto na Medida Provisória, fica o Poder Executivo autorizado a:

- criar a **Secretaria da Receita Previdenciária** na estrutura básica do Ministério da Previdência Social;
- transferir, da estrutura do INSS para a estrutura do Ministério da Previdência Social, os órgãos e unidades técnicas e administrativas que, na data de publicação da Medida Provisória, estejam vinculadas à Diretoria da Receita Previdenciária e à Coordenação-Geral de Recuperação de Créditos, ou exercendo atividades relacionadas com a área de competência das referidas Diretoria e Coordenação-Geral, inclusive no âmbito de suas unidades descentralizadas;
- transferir, do Quadro de Pessoal do INSS para o Quadro de Pessoal do Ministério da Previdência Social, a Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social, sendo redistribuídos para o Ministério da Previdência Social os cargos vagos e ocupados, aposentados e pensionistas da referida Carreira, assegurada a seus integrantes assistência jurídica em ações judiciais e inquéritos decorrentes do exercício do cargo;
- fixar o exercício, no âmbito do Ministério da Previdência Social, dos servidores que, na data de publicação desta Medida Provisória, se encontrem em efetivo exercício na Diretoria da Receita Previdenciária, na Coordenação-Geral de Recuperação de Créditos e nas unidades técnicas e administrativas a elas vinculadas, sem prejuízo da percepção da remuneração e das demais vantagens relacionadas ao cargo que ocupem e sem alteração de suas atribuições e de suas respectivas unidades de lotação;
- fixar o exercício, no âmbito da Procuradoria-Geral Federal, dos servidores que, na data de publicação desta Medida Provisória, se encontrem em efetivo exercício nas unidades vinculadas à área de cobrança da dívida ativa e contencioso fiscal da Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS, sem prejuízo da percepção da remuneração e das demais vantagens relacionadas ao cargo que ocupem e sem alteração de suas atribuições e de suas respectivas unidades de lotação;
- transferir, do INSS para o Ministério da Previdência Social, os acervos técnico e patrimonial, as obrigações e direitos, seus contratos e convênios, bem como os processos e demais instrumentos em tramitação, relacionados às competências e prerrogativas a que se refere a Medida Provisória; e
- remanejar, transferir ou utilizar os saldos orçamentários do Ministério da Previdência Social e do INSS para atender a despesas com estruturação e manutenção de órgãos e unidades a serem criados, transferidos ou transformados, mantida a classificação funcional-programática, bem como os subprojetos, subatividades e grupos de despesas previstos na Lei Orçamentária em vigor.

O Ministério da Previdência Social poderá requisitar servidores da Carreira Previdenciária de que trata a Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, e da Carreira do Seguro Social de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, independentemente da designação para cargo em comissão ou função de confiança, para terem exercício no âmbito da Secretaria da Receita Previdenciária e suas unidades. As requisições serão irrecusáveis e deverão ser prontamente atendidas. Ficam as requisições limitadas até o quantitativo máximo de dois mil e quinhentos servidores.

A Medida Provisória entra em vigor:

I a partir da data de publicação do ato referido no inciso I do art. 8º, para os arts. 1º, 2º, 3º e 4º; e

II a partir da data de sua publicação, para os demais artigos.

Prescrição – Aplicação na Revisão de Benefícios – Alteração na IN INSS nº 95/2003

De acordo com a **Instrução Normativa INSS/DC nº 111/2004 – DOU: 20.10.2004**, a Instrução Normativa INSS/DC nº 95/2003 passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

"Art. 422.

(...)

§ 3º Ressalvado o disposto no art. 197 e art. 434, inciso III, ao processar a revisão de benefícios em cumprimento à legislação previdenciária deverão ser aplicadas a prescrição quinquenal e a correção monetária das diferenças apuradas, para fins de pagamento ou consignação, observando-se a Data do Primeiro Pedido da Revisão ou ação da Agência da Previdência Social - APS.

(...)

"Art. 430.

(...)

Parágrafo único. A Divisão ou Serviço de Benefícios também deverá, periodicamente, e por amostragem, supervisionar e avocar os processos de concessão e revisão de benefícios com os créditos autorizados pelas APS, para acompanhamento gerencial, a fim de atingir a eficiência processual.

"Art. 434.

(...)

II - revisão de benefício indeferido com apresentação de novos elementos/documentos, conforme o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 432, desta Instrução Normativa, deve ser considerada como novo pedido de benefício.

III - revisão de benefícios em manutenção com apresentação de novos elementos, os efeitos financeiros são devidos a partir da Data do Pedido de Revisão - DPR.

"Art. 465. O direito ao recebimento do valor do pecúlio prescreverá em cinco anos, a contar da data em que deveria ter sido pago, nas seguintes condições:

I - para segurados, a contar da data do afastamento definitivo da atividade que exerciam em 15 de abril de 1994;

II - para os dependentes e sucessores, a contar da data do afastamento da atividade ou da data do óbito, conforme o caso.

Parágrafo único. Não prescreve o direito ao recebimento do pecúlio para menores, incapazes e ausentes, na forma do Código Civil.

"Art. 513. Ressalvado o disposto no inciso III do art. 434, prescreve em cinco anos, a contar da data em que deveria ter sido paga, toda e qualquer ação para haver prestações vencidas ou quaisquer restituições ou diferenças devidas pela Previdência Social, salvo o direito dos menores, dos incapazes e dos ausentes, na forma do Código Civil.

"Art. 514. Em conformidade com o preceituado no art. 103-A, da Lei nº 8.213/91, acrescido com a edição da MP Nº 138/2003, convertida na Lei nº 10.839/2003, é vedado ao INSS cessar benefício concedido há mais de dez anos, salvo comprovada má-fé.

§1º Se comprovada má-fé, o benefício será cancelado, a qualquer tempo, nos termos do art. 179 do Regulamento da Previdência Social-RPS, subsistindo a obrigação do segurado de devolver as quantias pagas

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

de uma só vez, conforme determinado no parágrafo único do art. 115, da Lei nº 8.213/91, e no parágrafo 2º do art. 154 do RPS.

§ 2º Para os benefícios concedidos até 19 de novembro de 1998, não se aplica o novo prazo decadencial previsto no art. 103-A, da Lei nº 8.213/91, acrescentado pela MP Nº 138, convertida na Lei nº 10.839/2003, mas o disposto nos artigos 53 e 54, da Lei nº 9.784/99, tendo decaído o direito do INSS de cessá-los, salvo comprovada má-fé.

I - Apurado erro material na contagem do tempo de contribuição ou no enquadramento/conversão, cuja soma ficará inferior ao mínimo exigível pela legislação previdenciária e estando o INSS impedido de anular/cessar o ato concessório em razão do prazo decadencial, deve manter o benefício com valor correspondente ao tempo mínimo ou facultar a indenização do período compatível com a situação concreta apresentada. "

"Art. 586.

(...)

§ 1º A concessão da reparação econômica de que trata a Lei nº 10.559, de 2002, não gera extinção do benefício do Regime Geral de Previdência Social-RGPS, desde que as condições geradoras sejam exclusivamente amparadas pela legislação previdenciária, inclusive os benefícios objetos de transformação na forma do parágrafo único do art. 150 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O tempo de afastamento da atividade remunerada por motivações políticas, de que trata o caput, de segurado vinculado ao RGPS, amparado pela reparação econômica, não será contado como tempo de contribuição para fins de reconhecimento de direito a benefícios previdenciários.

"Art. 608.

(...)

§ 1º O beneficiário da Pensão Especial Vitalícia da Síndrome da Talidomida, maior de 35 (trinta e cinco) anos, que necessite de assistência permanente de outra pessoa e que tenha recebido a pontuação superior ou igual a seis pontos, fará jus a um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor desse benefício, conforme disposto no art. 13 da Medida Provisória nº 2.129-10, de 22 de junho de 2001.

§ 2º O beneficiário desta pensão especial fará jus a mais um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor do benefício, desde que comprove pelo menos:

I - vinte e cinco anos, se homem, e vinte anos, se mulher, de contribuição para a Previdência Social ou

II - cinquenta e cinco anos de idade, se homem, ou cinquenta anos de idade, se mulher, e contar pelo menos quinze anos de contribuição para a Previdência Social.

Previdência Complementar – Princípios, Regras e Práticas de Governança, Gestão e Controles Internos

A **Resolução CGPC nº 13/2004 – DOU: 06.10.2004, republicada no DOU: 07.10.2004** estabeleceu princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar - EFPC.

As entidades fechadas de previdência complementar - EFPC devem adotar princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos adequados ao porte, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios por elas operados, de modo a assegurar o pleno cumprimento de seus objetivos.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

A EFPC deverá observar padrões de segurança econômico- financeira e atuarial, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e da própria entidade fechada de previdência complementar, no conjunto de suas atividades.

Poderá ser adotado manual de governança corporativa, que defina as relações entre órgãos estatutários da EFPC com participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, fornecedores de produtos e serviços, autoridades e outras partes interessadas.

Da Estrutura de Governança

Compete à diretoria-executiva, ao conselho deliberativo, ao conselho fiscal e demais órgãos de governança eventualmente existentes o desenvolvimento de uma cultura interna que enfatize e demonstre a importância dos controles internos a todos os níveis hierárquicos.

Os conselheiros, diretores e empregados das EFPC devem manter e promover conduta permanentemente pautada por elevados padrões éticos e de integridade, orientando-se pela defesa dos direitos dos participantes e assistidos dos planos de benefícios que operam e impedindo a utilização da entidade fechada de previdência complementar em prol de interesses conflitantes com o alcance de seus objetivos. É recomendável a instituição de código de ética e conduta, e sua ampla divulgação, inclusive aos participantes e assistidos e às partes relacionadas, assegurando-se o seu cumprimento.

É imprescindível a competência técnica e gerencial, compatível com a exigência legal e estatutária e com a complexidade das funções exercidas, em todos os níveis da administração da EFPC, mantendo-se os conselheiros, diretores e empregados permanentemente atualizados em todas as matérias pertinentes às suas responsabilidades. Sem prejuízo das atribuições ordinárias da diretoria executiva, o estatuto ou o regimento interno poderá prever que o conselho deliberativo e o conselho fiscal contratem serviços especializados de terceiros, em caráter eventual. O disposto não exime os conselheiros e diretores de atenderem aos requisitos de comprovada experiência no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, atuarial, de fiscalização ou de auditoria.

A EFPC deve se assegurar de que as empresas e profissionais contratados para lhe prestar serviços especializados tenham qualificação e experiência adequadas às incumbências e de que não haja conflitos de interesses.

É recomendável que nas contratações de serviços de terceiros, justificada a sua conveniência e oportunidade, seja buscada permanentemente a otimização da relação custo-benefício.

A contratação de serviços especializados de terceiros não exime os integrantes dos órgãos de governança e gestão da EFPC das responsabilidades previstas em lei.

Com relação aos órgãos estatutários, observado o disposto em lei:

I - o estatuto da EFPC deve prever claramente suas atribuições, composição, forma de acesso, duração e término do mandato dos seus membros;

II - todos os seus membros devem manter independência de atuação, buscando permanentemente a defesa e a consecução dos objetivos estatutários da EFPC;

III- poderá ser adotado regimento interno, que discipline suas reuniões ordinárias e extraordinárias, seu sistema de deliberação e de documentação, hipóteses e modo de substituição temporária de seus membros.

Sem prejuízo das competências dos órgãos estatutários previstos em lei, a EFPC com multiplano poderá criar instâncias de governança, de caráter deliberativo ou consultivo, tendo por objetivo representar a diversidade de planos de benefícios.

O conselho deliberativo poderá instituir auditoria interna que a ele se reporte, para avaliar de maneira independente os controles internos da EFPC.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Os serviços de auditoria poderão ser executados por auditor independente contratado, desde que não seja o mesmo auditor responsável pela auditoria das demonstrações contábeis.

A estrutura organizacional deve permitir o fluxo das informações entre os vários níveis de gestão e adequado nível de supervisão. A EFPC deve manter estrutura suficiente para administrar seus planos de benefícios, evitando desperdícios de qualquer natureza ou a prática de custos incompatíveis.

Cabe aos órgãos estatutários, no âmbito de suas competências, zelar pela adequação e aderência da política de investimento, das premissas e das hipóteses atuariais dos planos de benefícios, especialmente diante de fatores supervenientes.

Políticas e procedimentos apropriados devem ser concebidos e implementados, no âmbito de suas competências, pelo conselho deliberativo e pela diretoria-executiva nos diversos processos da EFPC, de modo a se estabelecer adequada estrutura de controles e se garantir o alcance de seus objetivos.

Os canais de comunicação interna devem assegurar que todo o quadro de pessoal e de prestadores de serviço da EFPC possa compreender as políticas e procedimentos relativos a suas atividades e responsabilidades.

No quadro de pessoal e de prestadores de serviços da EFPC deve haver uma efetiva segregação de atividades e funções, de forma que uma mesma pessoa não assuma simultaneamente responsabilidades das quais decorram interesses conflitantes, ainda que de forma meramente esporádica ou eventual. Quando, em função do porte da EFPC, for inevitável a assunção simultânea de responsabilidades é imprescindível o devido acompanhamento de superiores.

A delegação de atribuições deve ser formal, com responsabilidades claramente delimitadas mediante definição de poderes, limites e alçadas, inclusive em relação a serviços de terceiros.

Dos Riscos e do seu Monitoramento

Todos os riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da EFPC devem ser continuamente identificados, avaliados, controlados e monitorados.

Os riscos serão identificados por tipo de exposição e avaliados quanto à sua probabilidade de incidência e quanto ao seu impacto nos objetivos e metas traçados.

Os riscos identificados devem ser avaliados com observância dos princípios de conservadorismo e prudência, sendo recomendável que as prováveis perdas sejam provisionadas, antes de efetivamente configuradas.

Os sistemas de controles internos devem ser continuamente reavaliados e aprimorados pela EFPC, com procedimentos apropriados para os riscos mais relevantes identificados nos processos de seus diferentes departamentos ou áreas.

A EFPC deve adotar regras e procedimentos voltados a prevenir a sua utilização, intencional ou não, para fins ilícitos, por parceiros de negócios, dirigentes, empregados e participantes e assistidos.

As deficiências de controles internos, sejam elas identificadas pelas próprias áreas, pela auditoria interna ou por qualquer outra instância de controle, devem ser reportadas em tempo hábil ao nível gerencial adequado, e tratadas prontamente. As deficiências relevantes devem ser reportadas também ao conselho fiscal.

Da Divulgação e dos Sistemas de Informações

Observado o disposto em normas específicas, as políticas de investimento, as premissas e hipóteses atuariais estabelecidas para períodos de tempo determinados devem ser divulgadas aos patrocinadores, instituidores e empregados da EFPC e aos participantes e assistidos dos planos de benefícios, de modo a propiciar o empenho de todos para a realização dos objetivos estabelecidos.

O orçamento da EFPC, segregado por plano de benefícios, deve ser elaborado considerando as especificidades de cada plano.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Quando as circunstâncias recomendarem, a divulgação poderá ser estendida ao público, tendo presente a relação custo-benefício envolvida.

Sem prejuízo do disposto em normas específicas, a comunicação com os participantes e assistidos deve ser em linguagem clara e acessível, utilizando-se de meios apropriados, com informações circunstanciadas sobre a saúde financeira e atuarial do plano, os custos incorridos e os objetivos traçados, bem como, sempre que solicitado pelos interessados, sobre a situação individual perante o plano de benefícios de que participam.

A divulgação dos custos deve abranger os gastos referentes à gestão de carteiras, custódia, corretagens pagas, acompanhamento da política de investimentos, consultorias, honorários advocatícios, auditorias, avaliações atuariais e outras despesas relevantes.

Os sistemas de informações, inclusive gerenciais, devem ser confiáveis e abranger todas as atividades da EFPC, devendo haver previsão de procedimentos de contingência e segregação de funções entre usuários e administradores dos sistemas informatizados, de forma a garantir sua integridade e segurança, inclusive dos dados armazenados.

Os órgãos de governança e gestão da EFPC devem zelar permanentemente pela exatidão e consistência das informações cadastrais, compreendendo a adoção de procedimentos de atualização e verificação das informações fornecidas por terceiros, inclusive patrocinadores ou instituidores dos planos de benefícios.

Da Manifestação do Conselho Fiscal

Sem prejuízo de atribuições definidas em normas específicas, o conselho fiscal emitirá relatórios de controles internos, pelo menos semestralmente, que contemplem, no mínimo:

I - as conclusões dos exames efetuados, inclusive sobre a aderência da gestão dos recursos garantidores dos planos de benefícios às normas em vigor e à política de investimentos, a aderência das premissas e hipóteses atuariais e a execução orçamentária;

II - as recomendações a respeito de eventuais deficiências, com o estabelecimento de cronograma de saneamento das mesmas, quando for o caso;

III - análise de manifestação dos responsáveis pelas correspondentes áreas, a respeito das deficiências encontradas em verificações anteriores, bem como análise das medidas efetivamente adotadas para saná-las.

As conclusões, recomendações, análises e manifestações referidas nos incisos I, II e III:

I - devem ser levadas em tempo hábil ao conhecimento do conselho deliberativo da EFPC, a quem caberá decidir sobre as providências que eventualmente devam ser adotadas;

II - devem permanecer na EFPC, à disposição da Secretaria de Previdência Complementar, pelo prazo mínimo de cinco anos.

Relatórios

Os relatórios de controles internos de que trata o artigo 19 da Resolução deverão ser emitidos a partir do período que se inicia em 1º de janeiro de 2005.

Controles Internos Insuficientes

Caso os controles internos da EFPC se mostrem insuficientes, inadequados ou impróprios, a Secretaria de Previdência Complementar poderá determinar a observância de parâmetros e limites mais restritivos, até que sejam sanadas as deficiências apontadas.

Seguro para responsabilidade Civil, penal ou Administrativa de Dirigentes, Ex-Dirigentes, Empregados ou Ex-Empregados

É vedada a contratação de seguro para cobertura de responsabilidade civil, penal ou administrativa de dirigentes, ex-dirigentes, empregados ou ex-empregados da EFPC, seja por contratação direta ou por meio da

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

patrocinadora, cujo prêmio implique qualquer ônus financeiro, direto ou indireto, para a entidade fechada de previdência complementar ou para os planos de benefícios por ela operados.

O conselho deliberativo poderá assegurar, inclusive por meio de contratação de seguro, o custeio da defesa de dirigentes, ex-dirigentes, empregados e ex-empregados da EFPC, em processos administrativos e judiciais, decorrentes de ato regular de gestão, cabendo ao referido órgão estatutário fixar condições e limites para a finalidade pretendida.

Adequação

A EFPC elaborará plano e cronograma de adequação aos princípios e regras e às práticas de governança, gestão e controles internos de que trata a Resolução, devidamente adaptados ao porte, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios por ela operados.

O plano e o cronograma de adequação deverão ser elaborados até 31 de março de 2005 e permanecer na entidade à disposição da Secretaria de Previdência Complementar.

A implementação dos aperfeiçoamentos deverá ser concluída até o dia 31 de dezembro de 2005.

Foram revogados o disposto nos artigos 7º e 8º da Resolução CGPC nº 7, de 4 de dezembro de 2003, e o Anexo D da Resolução CGPC nº 5 de 30 de janeiro de 2002, com a redação dada pela Resolução CGPC nº 1, de 24 de janeiro de 2003.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

NR 15 – Atividades Insalubres – Jateamento com Areia – Proibição

De acordo com a [Portaria SIT/DSST nº 99/2004 – DOU: 21.10.2004](#) e considerando que:

- o processo de trabalho de jateamento com areia é gerador de uma elevada concentração de sílica cristalina (quartzo), responsável por uma alta incidência de quadros graves de silicose;
- a sílica cristalina é uma substância comprovadamente cancerígena e que trabalhadores com silicose estão mais propensos a contraírem câncer de pulmão;
- as medidas de controle da exposição à sílica cristalina nas atividades de jateamento com areia são comprovadamente inadequadas ou insuficientes;
- a existência de tecnologia disponível para substituição do processo de trabalho de jateamento com areia;
- os estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e Paraná, já proibiram os sistemas de jateamento com areia; e
- é de responsabilidade do MTE estabelecer disposições complementares à lei sobre medidas de prevenção de acidentes e sobre proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas,

foi incluído o item “7”, no título “Sílica Livre Cristalizada”, do Anexo nº 12, da Norma Regulamentadora nº 15 - “Atividades e operações insalubres”, com a seguinte redação:

“7. Fica proibido o processo de trabalho de jateamento que utilize areia seca ou úmida como abrasivo”.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

**NR 17 – Ergonomia – Trabalho em Checkouts e dos Operadores de Caixas de Supermercado –
Consulta Pública**

A **Portaria SIT/DSST nº 98/2004 – DOU: 08.10.2004** divulgou para consulta pública a proposta de Anexo I da Norma Regulamentadora 17 “Trabalho em Checkouts e dos Operadores de Caixas de Supermercado”.

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, considerando que:

- o processo de trabalho atual dos operadores de checkout, em especial de caixas de supermercado, impõe de forma simultânea elevado esforço mental, visual e físico, exigência de grande responsabilidade e sobrecarga estática de segmentos corporais acompanhada de movimentos repetitivos dos membros superiores;
- a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho em empresas com esta atividade em todo o País vem demonstrando a ocorrência de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre os operadores de checkout gerando a necessidade de serem adotadas medidas de proteção aos trabalhadores nessa função;
- têm sido verificadas intervenções no campo da ergonomia visando ao bem-estar dos operadores por algumas empresas e instituições, gerando a necessidade de sistematizar as ações em ergonomia para esta atividade em todo o Brasil;
- o disposto na Portaria n.º 1.127, de 02 de outubro de 2003, que estabelece procedimentos para elaboração de normas regulamentares relacionadas a saúde, segurança e condições gerais de trabalho, e aprovação pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) em reunião de 22/09/2004,

Divulgou para consulta pública a proposta de Anexo I da Norma Regulamentadora 17 “Trabalho em Checkouts e dos Operadores de Caixas de Supermercado” e fixou prazo de **60 dias**, após a publicação deste ato, para o recebimento de sugestões, que deverão ser encaminhadas para:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
Coordenação-Geral de Normatização e Programas Esplanada dos Ministérios, Bloco “F”, Edifício Anexo “B”,
1º Andar, Sala 105 CEP 70059-900 - Brasília / DF E-mail: conor.sst@mte.gov.br

ANEXO 1

Trabalho em Checkouts e dos Operadores de Caixa de Supermercado

1. Objetivos Estabelecer parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de checkout, visando à prevenção dos problemas de saúde, segurança e ambiente de trabalho a eles relacionados.

2. O posto de trabalho

2.1. Em relação ao mobiliário do checkout e às suas dimensões, incluindo distâncias e alturas, no posto de trabalho dever-se-á:

- a) atender às características antropométricas de pelo menos 95% dos trabalhadores, respeitando os alcances dos membros e da visão, ou seja, compatibilizando as áreas de visão ótima com manipulação ótima;
- b) assegurar a postura ereta para o trabalho na posição sentada e/ou na posição em pé, e as posições confortáveis dos membros superiores e inferiores, nestas duas situações;

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

c) respeitar os ângulos limites e trajetórias naturais dos movimentos, durante a execução das tarefas, e evitar, tanto quanto possível, a flexão e a torção do tronco;

d) garantir um espaço adequado, conforme critérios técnicos e ergonômicos de conforto do trabalhador, ao longo do maior eixo da bancada, para livre movimentação do operador e colocação da cadeira, a fim de permitir a alternância do trabalho na posição em pé com o trabalho na posição sentada;

e) manter uma cadeira de trabalho com assento e encosto para apoio lombar ajustáveis à estatura do trabalhador e à natureza da tarefa;

f) colocar apoio para os pés, de forma tal que evite a ocorrência de contusões.

2.2. Em relação ao equipamento e às ferramentas utilizadas pelos operadores de checkout para o cumprimento de seu trabalho:

a) devem ser escolhidos de modo a favorecer os movimentos simples de fácil domínio muscular e que não exijam força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção acentuada dos segmentos corporais;

b) devem ser posicionados no posto de trabalho dentro dos limites de alcance manual e visual do operador, permitindo a livre movimentação e colocação dos membros superiores e inferiores, e respeitando a natureza da tarefa;

c) a proteção contra acidentes de natureza mecânica ou elétrica nos checkouts deve ser feita com base no que está previsto nas normas regulamentadoras do MTE ou em outras normas nacionais, tecnicamente reconhecidas, ou ainda, na falta destas, em normas internacionais;

d) os equipamentos e ferramentas devem ser mantidos em perfeitas condições de funcionamento.

2.3. Em relação ao ambiente físico de trabalho e ao conjunto do posto de trabalho:

a) as condições de iluminação, ruído, conforto térmico, bem como a proteção contra outros fatores de risco químico e físico devem obedecer ao que está previsto na NR-17 e outras normas regulamentadoras do MTE;

b) quando couber, os postos onde trabalham os operadores devem ser protegidos contra vento, correntes de ar ou grandes variações climáticas;

c) o mobiliário e o equipamento devem ser de cores opacas, que evitem reflexos no campo visual do trabalhador.

2.4. Na concepção do posto de trabalho do operador de checkout deve-se prever a possibilidade de fazer adequações ou ajustes localizados, levando em consideração a variação antropométrica existente entre os operadores.

3. A manipulação de mercadorias

3.1. Garantir que a manipulação de mercadorias não acarrete o uso de força muscular excessiva por parte dos operadores de caixa e checkout, através de:

a) negociação do tamanho e volume das embalagens de mercadorias com fornecedores;

b) uso de equipamentos e instrumentos de tecnologia adequada;

c) formas alternativas de apresentação do código de barras correspondente à mercadoria ao leitor ótico;

d) disponibilidade de pessoal auxiliar;

e) outras medidas que ajudem a reduzir a sobrecarga do operador na manipulação de mercadorias.

3.2. Projetar e instalar dispositivos auxiliares para o transporte de mercadorias no checkout, sempre que, em função do volume, peso ou quantidade das mesmas, houver limitação para a execução manual das tarefas por parte dos operadores.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

3.3. A pesagem e o empacotamento de mercadorias não podem fazer parte das atribuições do trabalho de operador de checkout.

3.4. Para o atendimento de pessoas idosas, gestantes, portadoras de deficiências ou que apresentem algum tipo de incapacidade momentânea, deve-se prever a presença de pessoal para auxiliar o cliente e o operador de caixa na manipulação de mercadorias.

3.5. Os operadores devem ser treinados quanto a métodos de trabalho, variações posturais e operações manuais que ajudem a prevenir a sobrecarga osteomuscular e reduzam a fadiga.

4. A organização do trabalho

4.1. A disposição física e o número de checkouts em atividade (abertos) e de operadores deve ser compatível com o movimento em todos os momentos de funcionamento das lojas, de modo a garantir a adequação do ritmo de trabalho às características psicofisiológicas de cada operador, através de:

a) equipe de reserva para substituição;

b) filas únicas por grupos de caixas e checkouts;

c) caixas especiais (por exemplo, idosos, gestantes, deficientes, clientes com pequenas quantidades de mercadorias);

d) outras medidas que ajudem a manter o movimento adequado de atendimento sem a sobrecarga do operador de caixa e checkout.

4.2. São garantidas saídas do posto de trabalho, a qualquer momento da jornada, a fim de que os operadores atendam às suas necessidades fisiológicas, e visando à prevenção da fadiga física e mental, excluído o intervalo para refeição previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

4.3. É vedado promover qualquer sistema de avaliação do desempenho com base no número de mercadorias ou compras por operador, para efeitos de remuneração ou vantagens de qualquer espécie.

4.4. É vedada qualquer tarefa de segurança patrimonial ou fiscalização de furto de mercadorias pelos operadores de caixa de checkout.

5. Os aspectos psicossociais do trabalho

5.1. Um cartaz com os dizeres abaixo especificados deverá ser colocado em local visível em cada um dos checkouts:

“ Sr. Cliente:

O Ministério do Trabalho e Emprego exige que as condições de trabalho estejam adequadas para que os empregados possam atendê-lo satisfatoriamente, sem prejuízo para a sua saúde. Você também pode colaborar:

a) aguardando com tranquilidade;

b) colocando as mercadorias ao alcance fácil do funcionário;

c) dirigindo-se à direção da loja, em caso de discordância de preços ou qualquer outro tipo de divergência.

5.2. Todo trabalhador envolvido com o trabalho em checkout deve portar um dispositivo de identificação visível, com nome, sobrenome e/ou apelido, escolhido (s) pelo próprio trabalhador.

5.3. É vedado obrigar ao trabalhador o uso, permanente ou temporário, de uniformes ou vestimentas ou propagandas, que causem constrangimento ou firam à sua dignidade pessoal.

5.4. É vedado ao empregador qualquer tipo de orientação, verbal ou escrita, que estimule os clientes a influir, diretamente e em tempo real, no processo de trabalho do operador de checkout. Esta participação pode ser

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

estimulada através de pesquisas estruturadas, caixas de sugestões, contatos com ouvidoria e outros meios que permitam avaliação técnica e administrativa prévia à implantação.

5.5. Cópias destas recomendações devem ser colocadas à disposição dos clientes, para consulta, em cada loja.

6. Informação e formação dos trabalhadores

6.1. Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout devem receber treinamento, cujo objetivo é aumentar o conhecimento da relação entre o seu trabalho e as doenças, o que pode causá-las e como podem ser evitadas.

6.2. Como público alvo do treinamento, deve ser incluído todo o pessoal de operação, gestão e de recursos humanos relacionados ao trabalho de operador de ckeckout.

6.3. Este treinamento deverá conter, no mínimo:

6.3.1. Noções sobre os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de caixa adotado na loja (em pé, sentado, misto), relacionados aos seguintes tópicos:

a) o posto de trabalho:

-noções básicas de ergonomia;

-fatores importantes no dimensionamento do posto de trabalho:

tipos de postura (sentado, em pé, andando, alternado); tipos de trabalho (dinâmico e estático);

-considerações importantes para a execução de atividades em pé e/ou sentado;

-consequências da manutenção de posturas inadequadas no posto de trabalho

b) a manipulação de mercadorias:

-noções básicas a respeito da coluna vertebral;

-tipos de cargas (forma, peso, pegadas);

-relação entre postura corporal e posição da carga;

-considerações importantes para a execução de atividades de levantamento e transporte de carga;

-recomendações básicas para diminuição da força aplicada durante o trabalho.

c) a organização do trabalho:

-hierarquia dentro da empresa: organograma das áreas (administrativa, produção, segurança, etc.);

-jornada de trabalho, escala de funcionários e pausas;

-considerações sobre ritmo de trabalho, pressão da chefia, monotonia, fragmentação de tarefas, repetitividade, horas extras;

-fluxo das mercadorias.

d) os aspectos psicossociais do trabalho:

-considerações sobre a relação entre o supervisor e o operador de caixa;

-considerações sobre a relação entre cliente e operador de caixa;

-perspectivas coletivas (por exemplo, colaboração entre equipes).

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

6.3.2. Informação sobre as doenças mais encontradas entre operadores de checkout, principalmente, as que envolvem o sistema osteomuscular, o sistema vascular e a saúde mental.

-Importância da percepção corporal do trabalhador na relação entre trabalho e saúde.

-As medidas de prevenção tanto em nível individual quanto coletivo.

6.3.3. Aspectos legais pertinentes às questões de saúde do trabalhador, envolvendo:

-Aspectos trabalhistas (Consolidação das Leis do Trabalho e Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho);

-Aspectos previdenciários;

-Direitos constitucionais;

-Direitos do consumidor;

-Acordos e convenções coletivas nacionais ou regionais.

6.4. Cada trabalhador deverá receber um treinamento com duração mínima de 4 (quatro) horas, a cada seis meses, iniciado a partir do momento da admissão, exceto nos domingos e feriados.

6.4.1. Os trabalhadores devem ser informados com antecedência sobre mudanças que venham a ocorrer no processo de trabalho.

6.5. O treinamento deverá incluir, obrigatoriamente, a distribuição de uma cartilha que contenha os aspectos já detalhados no item 6.3. e alíneas.

6.6. A forma do treinamento (p. ex. contínuo ou intermitente, presencial ou à distância, por palestras, cursos ou audio-visual) fica a critério de cada loja.

6.7. A elaboração do conteúdo técnico, execução e avaliação dos resultados do treinamento devem contar com a participação de integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, coordenadores do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Programa de Prevenção de Riscos de Ambientais, ou outras entidades definidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

TRABALHO

Administradores de Sociedade e Gerentes Prepostos de Empresas – Registro no CRA - Obrigatoriedade

A **Resolução Normativa CFA nº 293/2004 – DOU: 28.10.2004**, CONSIDERANDO, entre outros, que o exercício de atividades profissionais nos campos da Administração é privativo dos Administradores, conforme prevê o art. 2º, alínea “b”, da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, e art. 3º, alínea “b”, do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967 e que somente podem exercer a profissão de Administrador os profissionais regularmente registrados em Conselho Regional de Administração, conforme prevê o art. 14, da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, e a DECISÃO do Plenário do CFA na 14ª reunião, determinou:

- O **Administrador de Sociedade**, assim como conceituado no art. 1.011 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, está **obrigado ao registro de Administrador** previsto na Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965:

a)quando, além das atribuições de proprietário ou sócio, exercer atribuições executivas legalmente destinadas ao profissional Administrador em razão de assunção de cargo previsto em organograma ou em plano de cargos da sociedade;

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

b)quando, alheio ao quadro societário, for contratado especialmente para o fim de exercer a Administração da sociedade.

- O cargo de **Gerente**, assim como conceituado no art. 1.172, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, **cujas funções tenham atribuições privativas do Administrador**, só poderá ser ocupado por profissional **registrado em Conselho Regional de Administração**.

Contabilistas – DHP – Declaração de Habilitação Profissional – Instituição

A **Resolução CFC nº 1.007/2004 – DOU: 15.10.2004, retificada no DOU: 22.10.2004** alterou a redação do *Caput* do Art. 1º da Resolução CFC nº 871/2004, que passou a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Instituir o documento de controle profissional denominado Declaração de Habilitação Profissional - DHP, comprobatório da regularidade do Contabilista no CRC de sua jurisdição.”

Horário de Verão 2004/2005 – Instituição

O **Decreto nº 5.223/2004 – DOU: 04.10.2004** determinou que a partir de **zero hora do dia 2 de novembro de 2004, até zero hora do dia 20 de fevereiro de 2005**, vigorará a hora de verão, em parte do território nacional, adiantada em sessenta minutos em relação à hora legal.

A hora de verão será instituída nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e no Distrito Federal.

Primeiro Emprego – Empreendedorismo Juvenil E Consórcio Social da Juventude – Termos de Referência – Aprovação

A **Portaria MTE nº 553/2004 – DOU: 29.10.2004** aprovou na forma do Anexo I, o Termo de Referência da Coordenação-Geral de Empreendedorismo Juvenil e na forma do Anexo II, o Termo de Referência do Consórcio Social da Juventude.

ANEXO I - EMPREENDEDORISMO JUVENIL

INTRODUÇÃO

A dinâmica econômica de nossa sociedade tem se transformado profundamente nas últimas décadas, sob o impacto da revolução tecnológica, da globalização dos mercados, da concentração de poder dos agentes econômicos e financeiros. Uma das conseqüências mais nefastas desta dinâmica, é a redução gradativa das oportunidades de emprego para grande parte dos trabalhadores.

Este é um fenômeno mundial. O chamado mercado informal do trabalho tem se expandido cada vez mais e desafiado os governos a encontrarem novos caminhos para garantir trabalho e renda, principalmente para a juventude. Algumas experiências têm demonstrado que esta situação propicia criatividade e inovação estimulando o empreendedorismo, sobretudo por parte daqueles que se viram excluídos do mercado formal de trabalho ou mesmo dos que não tiveram sequer a oportunidade de inserção.

A atividade empreendedora vem se mostrando como uma alternativa cada vez mais interessante aos jovens de todas as nações, devido a fatores relativos ao aumento da competitividade por postos de trabalho cada vez mais escassos, ao crescimento da taxa de sucesso de novos empreendimentos e ao desenvolvimento e implantação de novas ferramentas de apoio a jovens empreendedores.

As evidências da importante contribuição da atividade empreendedora para o crescimento e a capacidade de adaptação de uma economia tem gerado crescente interesse dos poderes públicos e de diferentes setores da atividade privada. A associação desta atividade com inovação, com desenvolvimento tecnológico e com a

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

geração de novos postos de trabalho, tem direcionado um volume também crescente de investimentos voltados para o fomento e o financiamento direto de programas para empreendedores no País.

Foram essas as considerações que determinaram a criação da Coordenação-Geral de Empreendedorismo Juvenil, no âmbito do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), como um dos eixos de geração de oportunidades de trabalho decente para a juventude brasileira.

PÚBLICO PRIORITÁRIO

A Coordenação-Geral de Empreendedorismo Juvenil atenderá os jovens resguardados pela Lei n° 10.748/03, com destaque para os jovens de 16 a 24 anos, em situação de desemprego involuntário, que não tenham tido vínculo empregatício anterior, sejam membros de famílias com renda mensal per capita de até ½ (meio) salário mínimo, estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos e estejam cadastrados nas unidades executoras do programa, sendo que 30% desses jovens já podem terem concluído o ensino médio.

OBJETIVO GERAL

Essa Coordenação tem por objetivo estimular e fomentar a geração de oportunidades de trabalho, negócios, ocupação, inserção social, organização, cooperação e visão empreendedora da juventude brasileira, estabelecendo parcerias com instituições nacionais e internacionais de apoio aos jovens.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) inclusão social de jovens em situação de vulnerabilidade;
- b) geração de emprego, ocupação e renda;
- c) desenvolvimento local sustentável;
- d) formação de comunidades empreendedoras auto-sustentáveis;
- e) estímulo à articulação e à inserção de jovens em redes de empreendedorismo juvenil;
- f) estímulo à elevação da escolaridade;
- g) subsídio à definição de políticas públicas que promovam o empreendedorismo juvenil;
- h) subsídio ao desenvolvimento de metodologias de ensino e aprendizado em empreendedorismo voltadas para o jovem empreendedor de populações de baixos níveis de escolaridade e renda;
- i) articulação e fomento de incubadoras populares;
- j) articulação e fomento de organizações não governamentais voltadas ao público jovem;
- k) articulação e fomento às cooperativas e associações;
- l) articulação e fomento aos Arranjos Produtivos Locais - APLs;
- m) identificação de fontes de financiamentos e investimentos para projetos;
- n) identificação de garantias alternativas de crédito;
- o) articulação e fomento de projetos juvenis com foco em arte, meio ambiente, esporte, cultura e outros; e p) incentivar a prestação de serviços voluntários pelos jovens.

DIRETRIZES

O apoio da Coordenação-Geral de Empreendedorismo Juvenil (CGEMP) se destina aos grandes setores da atividade econômica, desde que voltados ao objetivo maior de gerar renda e criar postos de trabalho.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

As políticas que buscam apoiar a criação e o fortalecimento de pequenos e micro empreendimentos e empreendimentos solidários constituem-se em instrumentos ativos de emprego, uma vez que elas são capazes de gerar postos de trabalho a partir da organização social local e de maneira compatível com as características regionais.

Os programas/projetos poderão ter abordagem territorial, abrangendo municípios, estados ou regiões e abordagem setorial, compreendendo todo um ramo de atividade econômica ou cadeias produtivas.

Admitindo-se a combinação desses dois critérios, um programa/ projeto poderá beneficiar um ou mais setores ou cadeias produtivas, apoiando empreendimentos de uma determinada região ou de todo o País.

Assim, pode-se classificar os programas/projetos a serem apoiados pela CGEMP nas seguintes categorias:

Linha 1: Estimula o associativismo e o cooperativismo entre os jovens, possibilitando a vivência da autogestão, da colaboração criativa e da convivência interpessoal.

Linha 2: Empreendedorismo social: fomenta o surgimento de negócios juvenis que favoreçam o desenvolvimento local das comunidades e o trabalho social desenvolvido pelas organizações comunitárias.

Linha 3: Apóia os talentos individuais dos jovens que possuem habilidades no campo da arte, do esporte e da cultura com potencial de sustentabilidade econômica.

Linha 4: Empreendedorismo no campo de negócios: apóia a formação de empresários e trabalhadores autônomos (consultores e pequenos empresários).

CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DE PROJETOS

I - A Coordenação selecionará Projetos que:

a) Tenham compromisso com:

1. o ingresso, regresso, permanência e sucesso na escola pública;
2. o desenvolvimento integral dos adolescentes e jovens.

b) Estejam dirigidos a jovens na faixa etária de 16 a 24 anos em situação de vulnerabilidade, respeitando a diversidade étnica e de gênero na seleção e formação dos grupos de jovens;

c) Estiverem inseridos numa ou mais áreas de baixo Índice de Desenvolvimento Humano - IDH;

d) Sejam desenvolvidos em seguintes áreas temáticas como comunicação, arte, cultura, meio ambiente e geração de trabalho e renda, dentre outras, com o objetivo de mobilização social.

II - Os principais critérios de análise dos projetos são:

a) compatibilidade dos objetivos do projeto com os objetivos gerais do PNPE (Lei nº 10.748 de 2003);

b) mérito (a intenção do projeto);

c) relevância (a importância do projeto);

d) impacto social (as transformações propostas junto às comunidades beneficiadas);

e) experiência e idoneidade da instituição proponente;

f) a viabilidade técnica, financeira e econômica;

g) coerência do orçamento com os objetivos, atividades e resultados propostos;

h) a promoção de iniciativas de geração de renda;

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

- i) a capacidade de efeito multiplicador das idéias do projeto;
- j) a contrapartida da instituição, ou outro parceiro com declaração de acordo;
- k) a articulação e/ou parceria com outras instituições; e l) monitoramento e pesquisa de projetos.

Os projetos em parceria terão sua execução financiada com recursos da CGEMP até o limite de 90% (noventa) por cento, sendo os 10% (dez) restantes com recursos do Proponente, o qual deverá aportar sob forma de contrapartida conforme dispõem a lei.

CRITÉRIOS A SEREM OBSERVADOS NA HABILITAÇÃO DE ENTIDADES EXECUTORAS

- a) ser uma entidade social de reconhecida atuação em âmbito local, regional ou nacional, com no mínimo três anos de existência e atuação;
- b) ter em sua missão o trabalho com a juventude, atuando na área a que se propõe (comprovar através do Estatuto da Entidade, releases na imprensa, projetos realizados ou em andamento, publicações próprias, etc);
- c) ser uma associação civil sem fins lucrativos, fundação ou ser qualificada como organização da sociedade civil de interesse público;
- d) possuir capacidade logística e infra-estrutura suficiente para a realização das ações propostas;
- e) comprovar capacidade técnica para realizar as ações a que se propõe, mediante apresentação de atestados;
- f) comprovar capacidade para aportar contrapartida proporcional aos recursos envolvidos nas ações sob sua responsabilidade;
- g) comprovar regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- a) Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993;
- b) Instrução Normativa da STN no 1, de 15 de janeiro de 1997;
- c) Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998;
- d) Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003;
- e) Lei nº 10.707, de 30 de julho de 2003.

ANEXO II – CONSÓRCIO SOCIAL DA JUVENTUDE

INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE prevê a participação cidadã como parte da estratégia de inclusão da população jovem no mundo do trabalho. Esta opção modifica a percepção que os governos costumam ter das entidades do movimento social, vistas, até então, quando muito, como prestadoras de serviços.

Passa-se, a partir de agora, a incorporá-las entre as variáveis qualificadoras de um novo modo de governar, tendo-as como parceiras.

Assim, o governo trabalhará para aproveitar a capacidade que as organizações da sociedade civil têm de obter melhores resultados junto ao público jovem, em situação de maior vulnerabilidade social.

Coerente com essa opção, o PNPE assume um papel inovador, ao propor e estimular a constituição dos “Consórcios Sociais da Juventude”, como principal instrumento para a consolidação da parceria governo-

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

sociedade e como porta de entrada complementar à ação do Sistema Nacional de Emprego - SINE, a fim de atingir uma parte significativa do público jovem e garantir a integração das Políticas Públicas de Emprego.

DEFINIÇÃO

O Consórcio Social da Juventude é uma forma de atuação do PNPE, visando assegurar a participação da sociedade civil na execução das ações do Programa, com foco em seus três eixos de organização:

fomento à geração de postos de trabalho formais, preparação para o primeiro emprego e articulação com a sociedade civil.

Neste modelo de gestão, os Consórcios Sociais da Juventude são geridos pela sociedade civil (organizações não-governamentais, movimentos sociais e organizações da juventude), podendo o setor privado, governos e organismos de financiamento e cooperação, participarem como parceiros, buscando construir um processo de funcionamento que garanta a autonomia futura destes Consórcios, sem a dependência dos recursos públicos.

Os Consórcios Sociais da Juventude buscarão a aproximação com os jovens submetidos a maiores riscos sociais, realizando um atendimento de natureza complementar ao do SINE, a fim de alcançar uma parte significativa do público jovem e garantir a eficiência da política pública.

Vale ressaltar que os Consórcios Sociais da Juventude não se restringem à ação de qualificação profissional do Programa Nacional do Primeiro Emprego, constituindo-se, esta, em uma das etapas para a inserção dos jovens no mundo do trabalho. Os Consórcios deverão ter metas de inserção de jovens atendidos no mundo do trabalho, durante a vigência do convênio.

Os Consórcios Sociais da Juventude são compostos pela entidade- âncora, pelas entidades executoras e pelos parceiros locais.

PÚBLICO PRIORITÁRIO

Os Consórcios Sociais da Juventude deverão alcançar jovens (homens e mulheres) que, em virtude de suas condições socioeconômicas, têm dificuldade de acesso ao SINE; com destaque para jovens quilombolas e afros-descendentes; indígenas; em conflito com a lei ou que estejam cumprindo medidas socioeducativas; portadores de deficiência; trabalhadores rurais e demais grupos sociais submetidos a alta vulnerabilidade social, sendo obrigatório que esses jovens sejam de baixa renda e escolaridade conforme definido pelas leis 10.748/03 e 10.940/04.

OBJETIVOS GERAL

Promover a criação de oportunidades de trabalho, emprego e renda para os jovens em situação de maior vulnerabilidade social, por meio da mobilização e da articulação dos esforços da sociedade civil organizada.

ESPECÍFICOS

- a) Intermediar a oferta de empregos formais para os jovens;
- b) Preparar os jovens para o mercado de trabalho e ocupações alternativas, geradoras de renda;
- c) Proporcionar qualificação e atividades que possam despertar o espírito empreendedor dos jovens;
- d) Elevar a auto-estima e a participação cidadã da juventude na vida social e econômica do país;
- e) Fomentar experiências bem-sucedidas da sociedade civil organizada;
- f) Constituir um espaço físico, denominado “Centro de Juventude”, como ponto de encontro das ações desenvolvidas pelas entidades da sociedade civil consorciada em sua base social; e g) Incentivar a prestação de serviço voluntário e social pelos jovens;
- h) Estimular a elevação da escolaridade.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

DIRETRIZES

- a) Os Consórcios Sociais da Juventude deverão ser constituídos por entidades ou movimentos da sociedade civil organizada, que desenvolvam ações dirigidas ao público juvenil, relacionadas à qualificação ou à inserção do jovem no mundo do trabalho, por meio de ações conjuntas e complementares, para o alcance dos objetivos do PNPE.
- b) Cada Consórcio Social da Juventude deverá ter a sua rede composta por entidades ou movimentos sociais legalmente constituídos há, no mínimo, três anos, e buscar o apoio e a parceria de órgãos e entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais.
- c) Cada jovem poderá participar de uma ou mais atividades previstas no Plano de Trabalho, observando-se que sua participação não poderá ser computada mais de uma vez, para efeito de comprovação das metas acordadas no Plano de Trabalho.
- d) Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego firmar convênio com uma entidade, denominada “entidade-âncora”. Esta entidade será sugerida pela rede de entidades que farão parte do Consórcio Social da Juventude, validada pelos parceiros locais e aprovada pelo MTE. A “entidade-âncora”, por sua vez, deverá executar as ações previstas no Plano de Trabalho segundo as normas vigentes que tratam da execução de convênios.
- e) O Consórcio Social da Juventude deverá ter uma estrutura organizacional que lhe possibilite trabalhar de forma transparente e coletiva, devendo ser constituídos conselhos de caráter consultivo e deliberativo.
- f) As atividades constantes no Plano de Trabalho deverão ser executadas, preferencialmente, nas comunidades de domicílio dos jovens.
- g) Estende-se dentre outros aspectos, qualificação básica para os jovens atendidos pelos Consórcios Sociais da Juventude: 1) inclusão digital; 2) valores humanos, ética e cidadania; 3) educação ambiental, saúde, qualidade de vida, promoção da igualdade racial e equidade de gênero; e 4) ações de estímulo e apoio à elevação da escolaridade. Além da qualificação básica, os jovens também serão inseridos em alguma Oficina-Escola, onde serão desenvolvidas as atividades de qualificação profissional específica.
- h) Os jovens atendidos pelos Consórcios Sociais da Juventude poderão ser beneficiários do auxílio financeiro de que trata a Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.
- i) Os jovens encaminhados pelo SINE e pelos órgãos ou entidades conveniadas às empresas cadastradas e que tenham sido recusados cinco vezes, por falta de qualificação, deverão ser encaminhados aos Consórcios Sociais da Juventude. O MTE, por sua vez, aditará o convênio celebrado com a entidade-âncora, ampliando a meta inicialmente prevista, em número equivalente ao de jovens absorvidos.

**PROCEDIMENTOS PARA A CONSTITUIÇÃO DO CONSÓRCIO PROCEDIMENTOS
PRELIMINARES**

- 1) Cabe ao MTE e aos parceiros locais:
- a) Mapear e mobilizar entidades que desenvolvem ações dirigidas à juventude, tanto na qualificação como na inserção de jovens no mundo de trabalho;
- b) Divulgar, nos veículos de comunicação, as reuniões a serem realizadas com as entidades da sociedade civil para discussão sobre a concepção e gestão dos Consórcios Sociais da Juventude;
- c) Discutir e orientar as organizações da sociedade civil quanto à concepção e gestão dos Consórcios Sociais da Juventude, assessorando-as quanto à elaboração do Projeto.

CONSTITUIÇÃO

- a) Mediante a realização de audiências públicas, conforme critérios estabelecidos pelo MTE, serão convidadas entidades ou movimentos da sociedade civil organizada interessadas em integrar o Consórcio Social da Juventude objeto da respectiva audiência.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

b) As entidades selecionadas deverão elaborar o projeto do Consórcio Social da Juventude, que deverá ser encaminhado ao MTE para aprovação.

c) O MTE e as entidades selecionadas firmarão acordo de cooperação técnica para a constituição do consórcio e estabelecimento das atribuições das partes.

OPERACIONALIZAÇÃO

1) A operacionalização das ações do consórcio poderá se dar:

a) por meio da celebração de convênio entre o MTE e a entidade-âncora do consórcio, que, por sua vez, contratará as demais entidades para a execução das ações constantes do plano de trabalho; ou

b) por meio da celebração de convênios entre o MTE e cada uma das entidades integrantes do consórcio, que apresentarão planos de trabalho específicos, conforme as atribuições estabelecidas no acordo de cooperação técnica.

CRITÉRIOS A SEREM OBSERVADOS NA HABILITAÇÃO DE ENTIDADES EXECUTORAS

a) Ser uma entidade social de reconhecida atuação em âmbito local, regional ou nacional, com no mínimo três anos de regular atuação;

b) Ter em sua missão o trabalho com a juventude, atuando na área a que se propõe (comprovar através do Estatuto da Entidade, releases na imprensa, projetos realizados ou em andamento, publicações próprias, etc);

c) Ser uma associação civil sem fins lucrativos, fundação ou ser qualificada como organização da sociedade civil de interesse público;

d) Possuir capacidade logística e infra-estrutura suficiente para a realização das ações propostas, considerando que somente parte das ações serão realizadas no Centro de Juventude;

e) Comprovar capacidade técnica para realizar as ações a que se propõe, mediante apresentação de atestados;

f) Comprovar capacidade para aportar contrapartida proporcional aos recursos envolvidos nas ações sob sua responsabilidade; e

g) Comprovar regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária.

CRITÉRIOS PARA A ESCOLHA DA ENTIDADE-ÂNCORA

1) Além de atender os critérios para a escolha das entidades executoras, deverá apresentar diferencial em relação às demais entidades do Conselho Deliberativo, que poderá se caracterizar, dentre outros aspectos, por:

a) disponibilidade e garantia de cessão de espaço físico adequado para a implantação do Centro de Juventude;

b) estar sediada em sua base de atuação;

c) disposição de dedicar-se predominantemente às ações do consórcio.

d) Ser uma entidade social de reconhecida atuação em âmbito local, regional ou nacional, com no mínimo cinco anos de atuação;

e) Comprovar capacidade para aportar a contrapartida prevista no convênio.

CRITÉRIOS PARA A SELEÇÃO DOS JOVENS

a) Os Consórcios Sociais da Juventude deverão verificar nas unidades locais do SINE se existem jovens cadastrados que se enquadram no perfil do público prioritário do PNPE e que desejam participar deste processo formativo; e b) Caso ocorra a situação prevista no item anterior, as entidades executoras cadastrarão em suas bases sociais o quantitativo de jovens necessário para completar o alcance das metas do Consórcio

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

estabelecidas no convênio, baseando contemplar jovens participantes de outros programas sociais do Governo Federal.

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO CONSÓRCIO

a) Conselho Deliberativo: é a instância do Consórcio Social da Juventude responsável pelo acompanhamento e avaliação das ações constantes do plano de trabalho que integra o convênio celebrado com o MTE. Deverá ser integrado pela entidade-âncora e por entidades eleitas para representar a rede de entidades executoras. O conselho deliberativo deverá se reunir quinzenalmente ou sempre que necessário, devendo as atas das reuniões ser encaminhadas ao MTE.

Cabe também ao Conselho Deliberativo convocar a rede de entidades do Consórcio para reuniões, sempre que julgar necessário, para avaliação das ações e tomada de decisões que tenham impacto em sua execução.

b) Conselho Consultivo: é a instância do Consórcio Social da Juventude que tem por objetivo promover a articulação com o setor privado, visando à inserção dos jovens no mundo do trabalho. Deverá ser composto pela entidade-âncora e por instituições representativas do empresariado, dos trabalhadores e dos governos locais. Deverá reunir-se mensalmente ou sempre que necessário, devendo as atas das reuniões ser encaminhadas ao MTE.

CENTRO DE JUVENTUDE

O Centro de Juventude é o ponto de encontro e de visibilidade das várias ações desenvolvidas pelas entidades executoras dos Consórcios Sociais da Juventude em sua base social.

ÁREAS TEMÁTICAS

Cada Consórcio Social da Juventude deverá trabalhar um mínimo de três áreas temáticas, desenvolvendo Oficinas-Escola, tomando por referência os seguintes temas:

- a) arte e cultura;
- b) beleza e estética;
- c) comunicação e marketing social;
- d) atenção específica aos jovens em conflito com a lei ou em situação de rua;
- e) empreendedorismo, turismo e economia solidária;
- f) esporte e lazer;
- g) meio ambiente, saúde e promoção da qualidade de vida;
- h) promoção dos saberes indígena e popular;
- i) promoção da igualdade racial e equidade de gênero;
- j) segurança alimentar e promoção da qualidade de vida no campo;
- k) voluntariado e trabalho social.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- a) Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública;
- b) Instrução Normativa da STN no 1, de 15 de janeiro de 1997, que disciplina a celebração de convênios de natureza financeira, que tenham por objeto a execução de projetos ou realização de eventos.
- c) Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário;

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

d) Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens.

Químicos – Registro – Retificação da Resolução Normativa CFQ nº 196/2004

A **Resolução Normativa CFQ nº 196/2004 foi retificada no DOU: 04.10.2004.**

Na Resolução Normativa CFQ nº 196/2004 – DOU: 17.09.2004, Seção 1, página 92 **onde se lê:**

“Art. 3º - Para obter registro profissional em Conselho Regional de Química, o interessado deverá apresentar:

- a) requerimento, em formulário de modelo aprovado pelo Conselho Federal de Química;*
- b) diploma devidamente registrado e certidão de seu histórico escolar;*
- c) prova de identidade;*
- d) título de eleitor;*
- e) prova de estar em dia com o serviço militar;*
- g) cadastro de pessoa física (CPF);*
- h) quatro fotografias recentes, de frente e nas dimensões de 3cm x 4cm, nos moldes das exigências dos Institutos de Identificação.”*

leia-se:

Art. 3º - Para obter registro profissional em Conselho Regional de Química, o interessado deverá apresentar:

- a) requerimento, em formulário de modelo aprovado pelo Conselho Federal de Química;*
- b) diploma devidamente registrado e certidão de seu histórico escolar;*
- c) prova de identidade;*
- d) título de eleitor;*
- e) prova de estar em dia com o serviço militar;*
- f) prova de quitação da contribuição sindical;*
- g) cadastro de pessoa física (CPF);*
- h) quatro fotografias recentes, de frente e nas dimensões de 3cm x 4cm, nos moldes das exigências dos Institutos de Identificação.*

**Seguradoras, Sociedades de Capitalização, Entidades Abertas de Previdência Complementar –
Certificação Técnica de Empregados – Condições Mínimas**

A **Resolução SUSEP nº115/2004 – DOU: 07.10.2004** estabeleceu condições específicas mínimas para a certificação técnica de empregados e assemelhados das sociedades seguradoras, das sociedades de capitalização e das entidades abertas de previdência complementar que atuem diretamente na regulação e liquidação de sinistros, nos sistemas de controles internos, no atendimento ao público e na venda direta de produtos de seguros, capitalização e previdência complementar aberta.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Consideram-se como assemelhados, os prestadores de serviços pessoas físicas e os empregados de prestadoras de serviços pessoas jurídicas contratadas pelas sociedades seguradoras, sociedades de capitalização e entidades abertas de previdência complementar, para atuarem nas áreas relacionadas no caput deste artigo.

A certificação será realizada por instituições de reconhecida capacidade técnica, devidamente credenciadas pela SUSEP.

A certificação deve ser providenciada nos prazos previstos no cronograma abaixo indicado, tomando-se por base o quantitativo de empregados e assemelhados existente, em cada instituição, no ano imediatamente anterior:

I - 10% (dez por cento), no mínimo, até 31 de dezembro de 2005;

II - 30% (trinta por cento), no mínimo, até 31 de dezembro de 2006;

III - 50% (cinquenta por cento), no mínimo, até 31 de dezembro de 2007;

IV - 70% (setenta por cento), no mínimo, até 31 de dezembro de 2008; e

V - 100% (cem por cento) até 31 de dezembro de 2009.

A partir de 1º de janeiro de 2010, somente poderão exercer as atividades técnicas mencionadas os empregados e assemelhados devidamente certificados.

A fim de que possam exercer as atividades, os empregados e assemelhados das sociedades seguradoras, das sociedades de capitalização e das entidades abertas de previdência complementar contratados, a partir da vigência da Resolução, devem ser certificados no prazo de um ano, contado a partir da data da respectiva contratação, ou conforme previsto no cronograma, prevalecendo o que ocorrer primeiro.

Caso o empregado ou assemelhado passe a exercer atividade diferente daquela para a qual tenha sido certificado, seja na mesma sociedade ou entidade ou em outra, a certificação para o exercício da nova atividade, se exigida, deverá ser providenciada no prazo de um ano, contado a partir da data em que houve a mudança da atividade, ou conforme previsto no cronograma, prevalecendo o que ocorrer primeiro.

Em se tratando de profissional que tenha deixado de ser empregado ou assemelhado de sociedade seguradora, de sociedade de capitalização e de entidade aberta de previdência complementar, por período igual ou superior a um ano, a manutenção da certificação fica sujeita à renovação, nos termos de regulamentação a ser expedida pela SUSEP.

As sociedades seguradoras, as sociedades de capitalização e as entidades abertas de previdência complementar devem promover a atualização periódica dos conhecimentos de seus empregados e assemelhados.

Em caso de impossibilidade de cumprimento de qualquer um dos prazos, a sociedade seguradora, a sociedade de capitalização ou a entidade aberta de previdência complementar poderá, antes do vencimento daquele prazo, formalizar junto à SUSEP um Termo de Ajustamento de Conduta, em razão do que poderá ser concedido prazo adicional de até 180 (cento e oitenta) dias, para cumprimento de qualquer uma das etapas do cronograma.

A falta de observância de qualquer um dos prazos previstos nesta Resolução sujeitará a infratora à sanção administrativa de multa, no valor de R\$ 13.000,00 (treze mil reais), por empregado ou assemelhado não certificado.

Fica a SUSEP autorizada a adotar as providências cabíveis, com vistas ao credenciamento das instituições, bem como estabelecer os parâmetros mínimos e o conteúdo dos cursos e programas de treinamento, necessários à certificação, definindo, inclusive, a periodicidade em que se dará sua renovação.

A Federação Nacional das Empresas de Seguros Privados e de Capitalização - FENASEG e a Associação Nacional da Previdência Privada - ANAPP poderão elaborar os critérios para certificação dos empregados e

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

assemelhados que atuem nas áreas de regulação e liquidação de sinistros e de controle interno, submetendo-os à aprovação da SUSEP.

OUTROS

CSLL, PIS, PASEP e COFINS Não Cumulativas – Desconto de Crédito na Apuração

De acordo com a **Medida Provisória nº 219/2004 – DOU: 01.10.2004** as pessoas jurídicas, tributadas com base no lucro real, poderão utilizar crédito relativo à Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, à razão de **vinte e cinco por cento** sobre a depreciação contábil de máquinas, aparelhos, instrumentos e equipamentos, novos, relacionados em ato do Poder Executivo, adquiridos entre 1º de outubro de 2004 e 31 de dezembro de 2005, destinados ao ativo imobilizado e empregados em processo industrial do adquirente. O crédito será deduzido do valor da CSLL apurada, no regime trimestral ou anual.

A utilização do crédito está limitada ao saldo da CSLL a pagar, observado o disposto no parágrafo anterior, não gerando a parcela excedente, em qualquer hipótese, direito à restituição, compensação, ressarcimento ou aproveitamento em períodos de apuração posteriores.

Será admitida a utilização do crédito no pagamento mensal por estimativa. Nesta hipótese, o crédito a ser efetivamente utilizado está limitado à CSLL apurada no encerramento do período de apuração.

É vedada a utilização do crédito referido, na hipótese de a pessoa jurídica não compensar base de cálculo negativa de períodos anteriores existente ou o fizer em valor inferior ao admitido na legislação.

As pessoas jurídicas poderão se beneficiar do crédito a partir do mês em que o bem entrar em operação até o final do quarto ano-calendário subsequente àquele a que se referir o mencionado mês. A partir do ano-calendário subsequente ao término do período de gozo do benefício referido, deverá ser adicionado à CSLL devida o valor utilizado a título de crédito em função dos anos-calendário de gozo do benefício e do regime de apuração da CSLL. A parcela a ser adicionada será devida pelo seu valor integral, ainda que a pessoa jurídica apure, no período, base de cálculo negativa da CSLL.

A pessoa jurídica que deixar de ser tributada com base no lucro real deverá adicionar os créditos, aproveitados anteriormente, à CSLL devida relativa ao primeiro período de apuração do novo regime de tributação adotado.

Na hipótese de a pessoa jurídica vir a optar pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES), o crédito aproveitado anteriormente, deverá ser recolhido em separado, em quota única, até o último dia útil de janeiro do calendário a que corresponderem os efeitos dessa opção.

Na hipótese de extinção, a pessoa jurídica deverá recolher, em quota única, os créditos aproveitados anteriormente até o último dia útil do mês subsequente ao evento.

Na hipótese de alienação dos bens, o valor total dos créditos aproveitados anteriormente deverá ser recolhido, em quota única, até o último dia útil do mês subsequente ao da alienação ou ser adicionado ao valor da CSLL devida no período de apuração em que ocorrer a alienação.

As pessoas jurídicas poderão optar pelo desconto, no prazo de dois anos, dos créditos da Contribuição para o PIS/P ASEP e da COFINS de que tratam o inciso III do § 1º do art. 3º das Leis nºs 10.637, de 30 de dezembro de 2002, e 10.833, de 29 de dezembro de 2003, e o § 4º do art. 15 da Lei nº 10.865, de 30 de abril de 2004, na hipótese de aquisição dos bens de que trata o art. 1º da Medida Provisória. Os créditos serão apurados mediante a aplicação, a cada mês, das alíquotas referidas no *caput* do art. 2º das Leis nºs 10.637, de 2002, e 10.833, de 2003, sobre o valor correspondente a **um vinte e quatro avos** do custo de aquisição do bem. O disposto aplica-se às aquisições efetuadas a partir de **1º de outubro de 2004**.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

O inciso I do art. 14 da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, passou a vigorar com a seguinte redação:

“I - tributos ou contribuições retidos na fonte ou descontados de terceiros e não recolhidos ao Tesouro Nacional;” (NR)

O inciso IV do § 3º do art. 74 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, passou a vigorar com a seguinte redação:

“IV - os créditos relativos a tributos e contribuições administrados pela Secretaria da Receita Federal com débito consolidado em qualquer modalidade de parcelamento concedido por essa Secretaria;” (NR)

O Decreto nº 5.222/2004 – DOU: 01.10.2004 determinou que as máquinas, aparelhos, instrumentos e equipamentos, novos, de que tratam os arts. 1º e 2º da Medida Provisória nº 219, de 30 de setembro de 2004, são aqueles relacionados nos Decretos nºs 4.955, de 15 de janeiro de 2004, e 5.173, de 6 de agosto de 2004.

Transportes Terrestres – Alteração na Resolução ANTT nº 437/2004

A **Resolução ANTT nº 674/2004 – DOU: 30.09.2004 (Republicação)**, alterou os arts. 6º, 7º e 11 da Resolução nº 437, de 17 de fevereiro de 2004, os quais passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º.....

II -

a)

b)

c).....

d)

e) dados do veículo rodoviário de carga de sua propriedade ou copropriedade, acompanhados da relação de veículos arrendados sob sua responsabilidade, se for o caso, incluindo número da placa/Estado, número do RENAVAL, marca, ano de fabricação, tipo de veículo, número de eixos, tipo de carroceria, capacidade máxima de tração (CMT) e capacidade de carga; e

f)”

“Art. 7º No ato de inscrição no RNTRC, o transportador, ou seu representante legal, deverá entregar o formulário de registro devidamente preenchido, conforme Anexos I e II a esta Resolução, e, para fins de comprovação, apresentar os originais ou cópias dos mentos indicados nos itens de “a” a “f” e “j” do inciso I, e de “a” a “e” do inciso II, ambos do art. 6º, desta Resolução.

.....”

“Art. 11.....

III -

suspensão da emissão de registro pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, no caso de registro falso, ou cancelamento do registro adulterado e, concomitantemente, suspensão da emissão de registro pelo mesmo prazo;”

Determinou a alteração da tabela de orientação para preenchimento dos Anexos I e II, para acrescentar, na descrição “Tipo de Veículo”, a expressão “Caminhonete - Furgão”, código “CF”.

De acordo com a determinação da Resolução será disponibilizado no site da ANTT o inteiro teor da Resolução nº 437, de 04 de fevereiro de 2004, com as alterações ora incorridas.

JURISPRUDÊNCIA

Foram publicadas no **DJU: 07.10.2004**, novas Súmulas do Conselho da Justiça Federal sobre decisões relacionadas à área previdenciária:

SÚMULA Nº 18 – Aprendizagem – Tempo de Serviço – Computo

"Provado que o aluno aprendiz de Escola Técnica Federal recebia remuneração, mesmo que indireta, à conta do orçamento da União, o respectivo tempo de serviço pode ser computado para fins de aposentadoria previdenciária."

SÚMULA Nº 19 – Salários-de-Contribuição Anteriores a Março/94 – Atualização para Efeitos de Renda Mensal

"Para o cálculo da renda mensal inicial do benefício previdenciário, deve ser considerada, na atualização dos salários de contribuição anteriores a março de 1994, a variação integral do IRSM de fevereiro de 1994, na ordem de 39,67% (art. 21, § 1º, da Lei nº 8.880/94)."

SÚMULA Nº 20 – Servidor Celetista – Situação Anterior à Lei nº 8.112/90

"A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não modificou a situação do servidor celetista anteriormente aposentado pela Previdência Social Urbana."

SÚMULA Nº 21 – Benefícios - Reajuste com Base no IPC de Janeiro/89 e Abril/90

"Não há direito adquirido a reajuste de benefícios previdenciários com base na variação do IPC (Índice de Preço ao Consumidor), de janeiro de 1989 (42,72%) e abril de 1990 (44,80%)."

SÚMULA Nº 22 – Incapacidade – Termo Inicial

"Se a prova pericial realizada em juízo dá conta de que a incapacidade já existia na data do requerimento administrativo, esta é o termo inicial do benefício assistencial."

ORIENTAÇÕES

PREVIDENCIA SOCIAL

Regime Próprio de Previdência Social – Servidores Estáveis e os Admitidos até 05.10.88 Não Estáveis – Filiação – Possibilidade – Condições

PARECER MPS/CJ Nº 3.333/2004 – DOU: 29.10.2004 REGIME PRÓPRIO DE PREVIDENCIA SOCIAL

DESPACHO DO MINISTRO Em 21 de outubro de 2004

Aprovo. Publique-se.

AMIR LANDO

REFERÊNCIA: Comando nº 7196962. INTERESSADO: DIRETOR-PRESIDENTE DO INSS.
ASSUNTO:Regime de Previdência dos Servidores Públicos. Interpretação do Parecer nº GM 030/2002, do Advogado-Geral da União.

Ementa: Previdenciário. Regime de Previdência dos Servidores Públicos. Interpretação do Parecer nº GM 030/02, do Advogado-Geral da União. O servidor estável abrangido pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e o admitido até 05 de outubro de 1988, que não tenha cumprido, naquela data, o tempo previsto para aquisição da estabilidade no serviço público, podem ser filiados ao regime próprio, desde que expressamente regidos pelo estatuto dos servidores do respectivo ente.

Trata-se de processo encaminhado pelo Diretor-Presidente do INSS que versa sobre divergência interpretativa entre a Diretoria de Receita Previdenciária-DIREP e a Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS acerca da definição do regime de previdência social aplicável aos servidores públicos do Município de Campinas, estabilizados por força do art. 19 do ADCT, bem como dos não estabilizados em razão de terem ingressado no serviço público no período compreendido entre 05 de outubro de 1983 e 05 de outubro de 1988.

Requer a Autarquia Previdenciária o pronunciamento deste Ministério, invocando o art. 309 do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, que faculta ao Ministro de Estado da Previdência Social a solução de questão previdenciária de relevante interesse público ou social. A questão trazida para análise deste Ministério envolve a definição de qual regime previdenciário aplicável aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem assim de suas autarquias e fundações, admitidos no serviço público anteriormente à Constituição de 1988.

A controvérsia envolve basicamente a interpretação do alcance do disposto no caput e § 13 do art. 40 da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998; do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT); e do Parecer da Advocacia-Geral da União nº GM 030, de 04 de abril de 2002.

A Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS manifestou entendimento por meio da Nota Técnica PROCGER/CGMT/DCMT Nº 36/2003, concluindo estarem os servidores admitidos anteriormente à Constituição Federal de 1988 vinculados a regime próprio de previdência, desde que submetidos ao regime estatutário, em consonância com o Parecer nº GM 030/02, do Advogado- Geral da União, que possui força vinculante, em conformidade com o disposto no art. 40, § 1º, da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

A Diretoria de Receita Previdenciária - DIREP, por sua vez, manifesta-se contrariamente à conclusão da Nota Técnica PROCGER/CGMT/DCMT nº 36/2003, sustentando que o Parecer nº GM 030/02 exige a titularidade de cargo efetivo para integração do servidor no regime próprio de previdência social.

No entender da DIREP, embora o Parecer nº GM 030/02 tenha abstratamente considerado que "o vínculo a regime próprio de previdência independe da condição de efetividade", tal conclusão teve por alicerce a situação peculiar dos servidores públicos federais, que tiveram seus empregos transformados em cargos por força do disposto no § 1º do art. 243 da Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990.

Assim, em que pese não terem sido "efetivados", ocupariam cargo de provimento efetivo, submetendo-se, por conta de expressa disposição legislativa, ao disposto no caput do art. 40 da Constituição Federal. Conclui a DIREP que o Parecer nº GM 030/02 exige que o servidor seja ao menos titular de cargo efetivo, mesmo que a efetividade seja atribuída ao cargo por via legislativa, como o fez o art. 243, § 1º, da Lei nº 8.112/90.

Isso porque, conforme disserta, o caput do art. 40 da Constituição Federal explicita que somente os servidores titulares de cargos efetivos podem integrar o regime próprio de previdência, sendo que o § 13 do referido artigo traz regra residual "remetendo ao regime geral de previdência social os demais servidores."

Afirma, ainda, que o fato de inexistir no § 13 do art. 40 da Constituição Federal menção a todos os demais servidores, em nada altera essa interpretação, já que tal dispositivo deve ser visto como norma enunciativa, abrangendo mais casos do que os expressamente contemplados, albergando os servidores estabilizados e não efetivados, bem como aqueles não estabilizados nem efetivados.

Traçadas as linhas gerais da questão previdenciária submetida pela Presidência do INSS, tem-se que atende ao disposto no art. 309 do Decreto nº 3.048/99, haja vista a necessidade de se uniformizar o posicionamento jurídico no âmbito da Administração Previdenciária quanto à definição do regime de previdência dos servidores públicos admitidos anteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988.

Importante frisar que a solução a ser adotada no presente caso não visa apenas dirimir a controvérsia existente entre a PFEINSS e a DIREP em relação aos créditos lançados contra o Município de Campinas. Ao contrário, por se tratar de questão recorrente, sendo objeto, inclusive, de inúmeros embates judiciais envolvendo o INSS, Estados e Municípios, buscar-se-á a melhor interpretação das normas constitucionais que regem a matéria, bem como do Parecer nº GM 030/02, definindo-se o entendimento a ser seguido e a linha de procedimento a ser adotada por todos os órgãos da Previdência Social.

É o relatório. Passa-se à análise da questão suscitada.

A controvérsia relativa a qual regime de previdência seriam submetidos os servidores admitidos anteriormente a promulgação da Constituição Federal de 1988 ganhou especial relevância com o advento da Emenda Constitucional nº 20/98, que alterou substancialmente o capítulo da Constituição da República que trata da Administração Pública, em especial a Seção relativa aos Servidores Públicos.

A nova redação atribuída ao caput do art. 40 da Constituição Federal assegurou aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas as autarquias e fundações, regime de previdência próprio, de caráter contributivo.

Por sua vez, o § 13 do citado art. 40 dispôs que ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.

Quanto aos servidores ingressos no serviço público em período anterior à Constituição de 1988 - estabilizados e não efetivados ou não estabilizados nem efetivados -, não houve previsão expressa de qual regime previdenciário aplicável.

Diante dessa omissão e considerando que o art. 6º da Constituição Federal elenca dentre os direitos sociais a previdência social, coube ao intérprete posicionar esta "categoria" de servidores públicos em um dos regimes

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

de previdência previstos no art. 40 da Carta Política.

O Ministério da Previdência e Assistência Social, por meio do Parecer/CJ/Nº 2.281, de 05 de setembro de 2000, aprovou a Nota Técnica/SPS nº 27/2000, posicionando-se no sentido de que somente o servidor investido em cargo público por meio de concurso pode ser considerado titular de cargo efetivo e, por consequência, somente estes estariam submetidos a regime próprio de previdência, por força do disposto no caput do art. 40 da Constituição da República. Todos os demais servidores, inclusive os que ingressaram no serviço anteriormente à promulgação da Constituição de 1988, estariam vinculados ao regime geral de previdência social. Tal parecer, contudo, foi contestado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que, por ter entendimento diverso do adotado pelo Ministério da Previdência, submeteu ao exame do Advogado-Geral da União a questão para que a controvérsia jurídica advinda de posicionamentos antagônicos das Consultorias Jurídicas dos Ministérios fosse dirimida.

Solucionando o impasse, o Advogado-Geral da União, por meio do Parecer nº GM 030/02, posicionou-se no sentido de que são albergados pelo regime próprio de previdência "os servidores estáveis, como também aqueles estabilizados nos termos do art. 19 do ADCT e aqueles que, mantidos no serviço público e sujeitos ao regime estatutário, não preenchem os requisitos mencionados na referida disposição transitória, alcançando, portanto, os estáveis e efetivados, os estáveis e não efetivados e os não estáveis nem efetivados."

A Diretoria de Receita Previdenciária - DIREP entende que o Parecer nº GM 030/02 não possui o alcance pretendido pela Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS, vez que sua conclusão teve por pano de fundo a análise da situação específica dos servidores públicos federais, cujos empregos foram transformados em cargos, por força do disposto no § 1º do art. 243 da Lei nº 8.112/90.

Na interpretação que deu ao Parecer nº GM 030/02, tais servidores, muito embora não "efetivados" na forma prevista pelo art. 19, § 1º, do ADCT, foram erigidos à condição de servidores públicos titulares de cargo efetivo, enquadrando-se no disposto no caput do art. 40 da Constituição Federal. Afirmou também que, como inexistente no Município de Campinas lei transformando os empregos ou funções em cargos, afastada estaria a aplicação do Parecer nº GM 030/02, pelo que entende devam os servidores ocupantes de função atividade ou de função pública ser enquadrados na regra insculpida no § 13 do art. 40 da Constituição da República, aplicando-lhes o regime geral de previdência social.

Do até agora exposto, verifica-se que a questão sob análise cinge-se basicamente a delimitar qual o real alcance do parecer vinculante emitido pelo Advogado-Geral da União.

Ao contrário do que sustenta a DIREP, o Parecer nº GM 030/02 não utilizou como razão de entendimento a disposição constante do art. 243, § 1º, da Lei nº 8112/90. Tal diploma legal serviu apenas para reforçar a argumentação de que os servidores públicos que tenham ingressado no serviço público anteriormente a 05 de outubro de 1988, desde que submetidos a regime estatutário, têm direito a regime próprio de previdência social, sejam eles estáveis ou não, efetivados ou não, incidindo as disposições do caput do art. 40 da Constituição Federal de 1988.

Tal posicionamento é externado e justificado em várias passagens do mencionado parecer. Veja-se: "De fato, a norma constitucional transitória estabeleceu a necessidade de concurso público para efetivação dos servidores não concursados, os quais tornou estáveis aos cinco anos de serviço. Contudo, entender que o legislador pretendeu criar uma espécie de servidor atípico, ou seja, com todos os direitos do servidor estável, exceto o direito a previdência por regime próprio de servidores, é interpretação que não parece razoável.

A interpretação mais lógica e segura, é entender-se exatamente o oposto, ou seja, que, embora tenha concedido aos servidores não estáveis os mesmos direitos do servidor estável, inclusive e naturalmente, a aposentadoria, quis o legislador, com a exigência do concurso, nada mais do que aperfeiçoar o processo de integração dos mesmos no serviço público, mediante correção do meio de ingresso no serviço público, via concurso público, ressalte-se, de modo a retirar dos mesmos a condição de servidores com ingresso especial, ao viabilizar a integração completa dos mesmos no status de servidores efetivos comuns, inclusive pela forma de ingresso no serviço."

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Mais adianta, assenta:

"De fato, uma coisa seria o Poder Constituinte originário, por meio de norma transitória e excepcional e, obviamente, nem por isso de hierarquia inferior haver tornado - como de fato tornou - o tempo de serviço de cinco anos apto, em si mesmo, para estabilizar o servidor no cargo, acrescentando a efetivação, tão-somente, como norma de aperfeiçoar o processo de adoção de servidores não estáveis, pela forma de ingresso regular, via concurso, como foi previsto.

Outra coisa, bem distinta - e nada razoável - seria dar a um dispositivo constitucional, transitório ou não, interpretação que, ao fim, resultaria no entendimento de que os servidores beneficiados pela norma constitucional teriam todos os atributos do servidor estável, concedido em norma que inclusive chegou à minúcia, ao detalhe, de conceder-lhes o direito de ingressar via concurso no qual o tempo de serviço anterior será contado como título - enfim, todos os atributos, exceto o direito a um regime previdenciário próprio."

A alegação da DIREP de que esses servidores estariam enquadrados no § 13 do art. 40 da Constituição Federal, por ser tal norma apenas enunciativa, podendo abarcar mais casos do que aqueles expressamente contemplados, não procede, ao menos sob o enfoque por ela dado. É que, do inserto no referido parágrafo, nota-se ser ele dirigido a três espécies de servidores, quais sejam:

- a) o empregado público, submetido à Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) o ocupante exclusivamente de cargo em comissão; e
- c) o ocupante de outro cargo temporário.

Em relação ao ocupante de emprego público, não há dúvidas quanto a sua vinculação ao RGPS. A natureza de seu vínculo é contratual, submetendo-se ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho. É ele empregado e como tal não se vincula a regime próprio de previdência, que é destinado aos servidores públicos que possuem vínculo de natureza estatutária.

Quanto ao ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, considerando a provisoriedade e precariedade de seu vínculo com a Administração Pública e que tais cargos "devem ser exercidos em caráter transitório, sendo de confiança e, portanto de livre nomeação e demissão" e que seu exercício só se justifica "quando se destinar ao exercício de funções especiais e temporárias" (José Cretella Júnior. Comentários à Constituição brasileira de 1988, vol. 9. 1994, p. 4727), optou o constituinte derivado por vinculá-lo ao regime geral de previdência social.

Restaria a possibilidade de enquadramento dos servidores estatutários, admitidos no serviço público anteriormente à Constituição de 1988, na terceira espécie prevista, ou seja, a de ocupante de outro cargo temporário.

Para melhor analisar essa possibilidade, necessário se faz distinguir duas situações que se apresentam: a) a dos servidores que na data da promulgação da Constituição Federal estivessem em exercício há pelo menos 05 (cinco) anos continuados e b) a dos servidores que não preencheram este interregno.

Em relação à primeira situação, desde que os servidores não ocupassem cargos, funções e empregos de confiança ou em comissão, nem fossem declarados por lei de livre exoneração, estariam abrangidos pelo disposto no caput do art. 19 do ADCT, pois a natureza de seus vínculos não seria temporária, mas, sim, permanente, não se enquadrando na exceção prevista no § 2º do art. 19 do ADCT, assim redigido:

"§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos ocupantes de cargos, funções e empregos de confiança ou em comissão, nem aos que a lei declare de livre exoneração, cujo tempo de serviço não será computado para os fins do caput deste artigo, exceto se se tratar de servidor."

Vê-se que, por expressa previsão constitucional, estes servidores, por ocuparem cargos, funções ou empregos de natureza permanente, foram contemplados com o direito à estabilidade, não podendo, por consequência,

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

ser enquadrados na hipótese prevista no § 13 do art. 40 da Constituição Federal, que se dirige ao servidor "ocupante de outro cargo temporário".

Percebe-se que a redação conferida ao § 2º do art. 19 do ADCT é bastante esclarecedora, pois retira o direito à estabilidade dos servidores admitidos em cargos, empregos ou funções de natureza temporária, independentemente de terem completado o período de 05 (cinco) anos de exercício previsto no caput do art. 19 do ADCT.

No que toca aos servidores admitidos no serviço público no período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988 que não completaram o interregno previsto no caput do art. 19 do ADCT, a solução empregada deve ser a mesma, sendo necessário verificar a natureza do vínculo mantido por estes servidores com a Administração.

Acaso permanente, inviável a aplicação do § 13 do art. 40 da Constituição Federal. Do contrário, aplica-se o regime geral de previdência social, conforme previsto no referendado dispositivo.

No caso do Município de Campinas, a leitura dos arts. 5º e 8º da Lei Municipal nº 8.219, de 23 de dezembro de 1994, deixa claro que os ocupantes de funções-atividade, não exercem atribuições de natureza temporária ou excepcional, não se lhes aplicando o disposto no § 13 do art. 40 da Constituição Federal.

Ainda em relação aos "não estabilizados" pelo art. 19 do ADCT, poder-se-ia argumentar que em razão de inexistir impedimento para sua exoneração, deveriam ser considerados como inclusos na expressão "outro cargo temporário". Tal interpretação igualmente não seria apropriada. Se é certo que o servidor estável não pode ser considerado como ocupante de cargo de natureza temporária, isso necessariamente não conduz a interpretação inversa, qual seja, a de que o servidor "não estabilizado" ocuparia necessariamente cargo de natureza temporária.

Isso porque, conforme visto, quando a natureza das atribuições exercidas por estes servidores estatutários for permanente, a função ou o cargo ocupado não será temporário. Muito embora não tenham adquirido estabilidade, suas admissões deram-se por prazo indeterminado, as funções desempenhadas não possuem natureza excepcional, tampouco há prazo certo para expiração de seus vínculos com o ente público que os admitiu.

O Parecer nº GM 030/02 pontualmente enfrenta esta situação, assim concluindo:

"A isso, acrescente-se que tal orientação é ainda verdadeira para aquelas hipóteses de servidores que, regidos pelo regime estatutário, permanecem no serviço público mesmo sem preencher os requisitos constitucionais necessários à aquisição da estabilidade na forma do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias."

Sem pretender adentrar no mérito da constitucionalidade ou moralidade da admissão desses servidores no período que precede à Constituição Federal de 1988, o fato é que elas ocorreram. À época, tais servidores eram admitidos para ocuparem funções que, apesar de não lhes conferirem estabilidade, possuíam atribuições idênticas ou similares as dos cargos públicos.

Maria Sylvia Zannella Di Pietro, na obra "Direito Administrativo Brasileiro" (Atlas, 2002, p. 438), muito embora critique veementemente a admissão de servidores para exercício de funções não temporárias, bem delimita a questão. Veja-se:

"No entanto, ao lado do cargo e do emprego, que têm uma individualidade própria, definida em lei, existem atribuições também exercidas por servidores públicos, mas sem que lhes corresponda um cargo ou emprego. Fala-se, então, em função dando-se-lhe um conceito residual: é o conjunto de atribuições às quais não corresponde cargo ou emprego."

A função abrangia, antes da atual Constituição, pelo menos, duas modalidades diversas:

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

1. a de chefia, assessoramento, direção e tantas outras, remuneradas, normalmente, mediante acréscimos pecuniários ao padrão do funcionário, sob os mais variados títulos, como pro labore, representação, gratificação, função gratificada;

2. a exercida, antes da atual Constituição, pelos chamados servidores extranumerários, interinos, temporários, e que compõem um quadro de funções paralelo ao quadro de cargos; normalmente essas funções têm a mesma denominação, remuneração e atribuições dos cargos correspondentes, porém, são de livre provimento e exoneração, não conferindo estabilidade àqueles que as exercem; sempre serviram aos propósitos de apadrinhamento próprios da Administração Pública brasileira, em todos os tempos. Era uma forma de atender às exigências do serviço público, criando-se a função sem criar-se o cargo; com isso contornava-se a exigência constitucional de concurso público para a investidura."

Tratando especificamente da situação dos servidores admitidos anteriormente à promulgação da atual Carta Constitucional, assim leciona a citada autora:

"Há que se lembrar também que alguns Estados e Municípios não implantaram o regime jurídico único previsto no artigo 39 da Constituição, em sua redação original. Foi o que ocorreu no Estado de São Paulo, onde até hoje existem servidores que exercem a chamada funçãoatividade, com base na Lei nº 500, de 13-11-74, que corresponde a funções de caráter permanente, para as quais o ingresso se fazia mediante processo seletivo. Tais servidores nem ocupam cargo efetivo a que se refere o 'caput' do artigo 40, nem ocupam cargo em comissão, cargo temporário ou emprego público, referidos no § 13 do mesmo dispositivo.

Eles têm uma situação muito semelhante a dos servidores efetivos, na medida em que foram admitidos por processo seletivo; seu regime é estatutário, porque estabelecido por lei; a maior parte deles adquiriu estabilidade com base no artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O caráter de temporariedade e de precariedade da forma de provimento e exoneração, presente nos casos previstos no § 13, não existe com relação a esses servidores. A eles deve aplicar-se, por analogia, o 'caput' do artigo 40."

Além disso, os servidores que foram admitidos, a qualquer título, antes da Emenda Constitucional nº 20 (ressalvados os celetistas, que já eram vinculados ao regime previdenciário geral), tinham a sua aposentadoria regida pelos dispositivos constitucionais relativos aos servidores públicos.

"O artigo 40 da Constituição não fazia qualquer distinção quanto ao tipo de servidor, fosse ele ocupante de cargo ou função; apenas remetia para a legislação a disciplina legal sobre a aposentadoria em cargos ou empregos temporários.

Fora essas duas hipóteses, todos os demais servidores faziam jus às modalidades de aposentadoria previstas no artigo e continuam sujeitos a esse dispositivo, já que tiveram os seus direitos preservados pela regra do artigo 3º, § 3º, da Emenda nº 20. Esse dispositivo manteve, expressamente, 'todos os direitos e garantias assegurados nas disposições constitucionais vigentes à data de publicação desta Emenda aos servidores e militares, inativos e pensionistas, aos anistiados e aos ex-combatentes, assim como àqueles que já cumpriram, até aquela data os requisitos para usufruírem tais direitos, observado o disposto no artigo 37, XI, da Constituição Federal'. (p. 468)"

Impende ainda assinalar que a Orientação Normativa nº 03, de 13 de agosto de 2004 (DOU de 17/08/2004), da Secretaria de Previdência Social-SPS, considerou que os servidores admitidos no serviço público antes da promulgação da Constituição de 1988 podem ser filiados ao regime próprio de previdência, tendo a hipótese sido contemplada no art. 11 da referida ON:

"Art. 11. O servidor estável abrangido pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e o admitido até 05 de outubro de 1988, que não tenham cumprido, naquela data, o tempo previsto para aquisição da estabilidade no serviço público, podem ser filiados ao regime próprio, desde que expressamente regidos pelo estatuto dos servidores do respectivo ente."

Depreende-se, de todo o exposto, que a interpretação restritiva conferida pela DIREP não deve prevalecer, sendo certo que o Parecer nº GM 030/02, do Advogado-Geral União, que possui força vinculante, por força

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

do disposto no art. 40, § 1º, da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, cuidou da situação de todos os servidores públicos estatutários (da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações) admitidos no serviço público anteriormente à promulgação da Constituição Federal, concluindo que independentemente de serem titulares de cargo de provimento efetivo estão vinculados a regime próprio de previdência, desde que a natureza das atribuições das funções ou cargos ocupados seja permanente.

Destarte, em relação ao caso submetido para exame desta

Consultoria Jurídica, convém concordar com o entendimento da Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS, manifestado por meio da Nota Técnica PROCGER/CGMT/DCMT nº 36/2003.

Considerando que a solução desta questão previdenciária relevante, trazida pela Presidência do INSS, repercute diretamente em outras situações concretas envolvendo regimes previdenciários de inúmeros entes federativos, manifesta-se esta Consultoria Jurídica no seguinte sentido:

a) aplica-se o regime de previdência previsto no caput do art. 40 da Constituição da República aos servidores que por força do disposto no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT foram considerados estáveis no serviço público, desde que submetidos a regime estatutário;

b) aplica-se o regime de previdência previsto no caput do art. 40 da Constituição da República aos servidores não estabilizados por não cumprirem o interregno de 05 (cinco) anos previsto no caput do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT, desde que a natureza das atribuições dos cargos ou funções ocupados seja permanente e estejam submetidos a regime estatutário;

c) aplica-se o regime de previdência previsto no § 13 do art. 40 da Constituição da República aos servidores não estabilizados por não cumprirem o interregno de 05 (cinco) anos previsto no caput do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT, apenas quando a natureza das atribuições dos cargos ou funções ocupados seja temporária/precária;

d) aplica-se a exegese literal do art. 40 da Constituição da República aos servidores admitidos no serviço público após a promulgação da Constituição de 1988, somente sendo aplicável o regime previdenciário próprio previsto no caput do citado artigo aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo.

Em face do Parecer nº GM 03/02, do Advogado-Geral da União, e das conclusões aqui apresentadas, revoga-se o Parecer/CJ/Nº 2.281/2000. (Grifos nossos).

Encaminhe-se cópia do presente parecer ao Advogado-Geral da União, para conhecimento, haja vista que o entendimento ora fixado terá reflexos em praticamente todos os entes federativos. À consideração do Sr. Coordenador-Geral de Direito Previdenciário- Substituto.

MARCELO DA SILVA FREITAS
Procurador Federal
Chefe da 1ª Divisão de Assuntos Jurídicos CJ/MPS

De acordo.
À consideração do Senhor Consultor Jurídico.

IDERVÂNIO DA SILVA COSTA
Coordenador-Geral de Direito Previdenciário Substituto Aprovo.

À consideração do Sr. Ministro de Estado da Previdência Social, para fins do disposto no art. 42 da Lei Complementar nº 73/93.

ISAAC RAMIRO BENTES
Consultor Jurídico

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Segurado – Manutenção da Qualidade – Considerações Gerais

1. Manutenção da Qualidade de Segurado Independentemente de Contribuições

Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício;

II - até doze meses após a cessação de benefício por incapacidade ou após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela previdência social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

III - até doze meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

IV - até doze meses após o livramento, o segurado detido ou recluso;

V - até três meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar; e

VI - até seis meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

O prazo do Inciso II será prorrogado para até vinte e quatro meses, se o segurado já tiver pago mais de cento e vinte contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado.

O prazo do Inciso II ou do parágrafo anterior será acrescido de doze meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa situação por registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e Emprego.

Este é o chamado *Período de Graça*, sendo contado a partir do afastamento da atividade.

Aplica-se também o disposto ao segurado que se desvincular de regime próprio de previdência social.

Durante esses prazos, o segurado conserva todos os seus direitos perante a previdência social.

A contagem do prazo para a perda da qualidade de segurado, para o recolhido à prisão, será suspensa no *período de graça*, devendo, porém, ser reiniciada a partir da fuga, se houver.

O segurado mantém, ainda, a sua qualidade, independentemente de contribuição:

I – sem limite de prazo, durante o período de percepção do auxílio-acidente ou de auxílio suplementar, observado o disposto no inciso VI do art. 56 da IN nº 95/2003;

II – durante o período compreendido entre 16 de março de 1990 a 30 de setembro de 1992, lapso em que a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994, concedeu anistia aos servidores públicos civis e empregados da Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional, bem como aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista sob controle da União, que foram:

a) exonerados ou demitidos com violação de dispositivo constitucional ou legal;

b) despedidos ou dispensados dos seus empregos com violação de dispositivo constitucional, legal, regulamentar ou de cláusula constante de acordo, convenção ou sentença normativa; e

c) exonerados, demitidos ou dispensados por motivação política, devidamente caracterizada, ou por interrupção de atividade profissional em decorrência de movimento grevista.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

O período de que tratam os incisos I e II não pode ser computado como tempo de contribuição e carência.

2. Exercício de Atividade Rural

Para benefícios requeridos a partir de 25 de julho de 1991, data da publicação da Lei nº 8.213, o exercício de atividade rural ocorrido entre atividade urbana, ou vice-versa, assegura a manutenção da qualidade de segurado, quando, entre uma atividade e outra, não ocorreu interrupção que acarretasse a perda dessa qualidade.

Para o segurado especial, mesmo contribuindo facultativamente, observam-se as condições de perda e manutenção de qualidade de segurado a que se referem os incisos I a V do art. 13 do RPS.

3. Cadastro Nacional de Informações Sociais

A existência de vínculo empregatício no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, mesmo quando não haja informação a respeito de remuneração no período, pode provar o exercício de atividade remunerada de filiação obrigatória à Previdência Social e acarretar a manutenção da qualidade de segurado, observando o contido no art. 19 do RPS.

4. Anotações Referentes ao Seguro –Desemprego ou ao SINE

As anotações referentes ao seguro desemprego ou ao registro no Sistema Nacional de Emprego – SINE, servem para a comprovação da condição de desempregado para fins do acréscimo de doze meses, previsto no § 2º do art. 13 do RPS, exceto para o segurado que se desvincular de Regime Próprio de Previdência Social

5. Segurado Facultativo

Após o pagamento da primeira contribuição em época própria, o segurado facultativo poderá recolher as contribuições em atraso, desde que não tenha ocorrido a perda da qualidade de segurado, observado o prazo determinado pelo inciso VI do art. 13 do RPS.

O segurado facultativo, após a cessação do benefício por incapacidade, não terá o “período de graça” dilatado para doze meses.

A ocorrência de percepção de benefício por incapacidade, após a interrupção das contribuições, suspende a contagem do prazo para perda da qualidade de segurado, reiniciando-se após a cessação do benefício.

Se o fato gerador de um benefício requerido ocorrer durante os prazos fixados para a manutenção da qualidade de segurado e o requerimento for posterior aos referidos prazos, o benefício será concedido sem prejuízo do direito, observadas as demais condições e a prescrição quinquenal, resguardados, no que couber, o direito dos menores, incapazes e ausentes.

6. Pensão por Morte

A pensão por morte concedida na vigência da Lei nº 8.213, de 1991, com base no art. 240 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social - RBPS, aprovado pelo Decreto nº 611, de 1992, sem que tenha sido observada a qualidade de segurado, não está sujeita à revisão específica para a verificação desse requisito,

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

sendo indispensável a sua observância, a partir de 21 de dezembro de 1995, data da publicação da Orientação Normativa INSS/SSBE nº 13, de 20 de dezembro de 1995.

7. Aposentadorias Por Tempo de Contribuição, Inclusive de Professor, Especial e Por Idade

A perda da qualidade de segurado não será considerada para a concessão das aposentadorias por tempo de contribuição e especial.

Aplica-se o disposto à aposentadoria por idade, desde que o segurado conte com, no mínimo, o número de contribuições mensais exigido para efeito de carência na data do requerimento do benefício.

Observações:

I - para os segurados inscritos no Regime Geral de Previdência Social – RGPS, até 24 de julho de 1991, ainda que haja reingresso posterior a essa data, o tempo de contribuição a ser considerado, para fins de carência, será o constante na tabela do art. 142 da Lei nº 8.213/91, observando-se a data da implementação de todas as condições, no caso de Aposentadoria por Idade;

II - para ingresso no RGPS, posterior a 24/07/91, a carência a ser exigida será de 180 (cento e oitenta) contribuições, conforme o inciso II do art. 25 da Lei nº 8.213/91;

III - deve-se observar, na contagem do tempo de carência, o disposto no caput do art 24 da Lei nº 8.213/91, não sendo computados os períodos descritos nos incisos I a VI do art. 56 desta Instrução Normativa;

IV - para segurados oriundos de Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, a Certidão de Tempo de Contribuição – CTC, na forma da contagem recíproca, somente poderá ser considerada para fins de carência caso haja ingresso ou reingresso ao RGPS após a desvinculação do RPPS, observado o número de contribuições exigidas a que se refere o inciso II

A aposentadoria por idade mencionada, requerida no período de 13/12/2002 a 08/05/2003, vigência da Medida Provisória nº 83/2002, poderá ser concedida desde que o segurado conte com, no mínimo, 240 (duzentos e quarenta) contribuições, com ou sem a perda da qualidade de segurado entre elas.

Para os benefícios, cujas condições mínimas exigidas para sua concessão, foram implementadas anteriormente à vigência da Medida Provisória nº 083, de 13/12/2002, prevalecerão os critérios vigentes na data da implementação ou da entrada do requerimento do benefício ou o que for mais vantajoso.

Aplica-se, no que couber, o disposto, a MP nº 083, de 13/12/2002 e a Lei nº 10.666, de 09/05/2003, aos processos pendentes de concessão ou com pedidos de recursos tempestivos, procedendo-se, observada a manifestação formal do segurado e desde que lhe seja favorável, a reafirmação da Data de Entrada do Requerimento – DER, para a data correspondente à vigência da MP ou da Lei.

8. Aposentadoria por Idade do trabalhador Rural

O trabalhador rural (empregado, contribuinte individual ou segurado especial), enquadrado como segurado obrigatório do RGPS, **pode requerer aposentadoria por idade**, no valor de um salário-mínimo, até 25 de julho de 2006, desde que comprove o efetivo exercício da atividade rural, ainda que de forma descontínua, em número de meses igual à carência exigida.

Entende-se como forma descontínua os períodos intercalados de exercício de atividades rurais, ou urbana e rural, com ou sem a ocorrência da perda da qualidade de segurado, observado o disposto no Art. 139 da IN nº 95/2003.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Para fins de aposentadoria por idade do trabalhador rural, prevista no Inciso I do Art. 39 ou no Art. 143 da Lei nº 8.213/91, não será considerada a perda da qualidade de segurado nos intervalos entre as atividades rurícolas, devendo, entretanto, estar o segurado exercendo a atividade rural na data de entrada do requerimento ou na data em que implementou todas as condições exigidas para o benefício.

Para o trabalhador rural com contribuições posteriores a 11/91 (empregado, contribuinte individual e segurado especial que esteja contribuindo facultativamente), a partir de 13 de dezembro de 2002, data da publicação da MP nº 83/2002, convalidada pela Lei nº 10.666, de 9 de maio de 2003, não se considera a perda da qualidade de segurado para fins de aposentadorias.

9. Ocorrência da Perda da Qualidade de Segurado

A perda da qualidade de segurado ocorrerá no dia seguinte ao do término do prazo fixado para recolhimento da contribuição referente ao mês imediatamente posterior ao final do prazo previsto, devendo ser observada para a manutenção dessa qualidade a tabela de que trata o Art. 11 da IN nº 95/2003, da seguinte forma:

I – sem limite de prazo, para aquele em gozo de benefício;

II – até doze meses após a cessação de benefícios por incapacidade ou após a cessação das contribuições, para o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

III – até doze meses após cessar a segregação, para o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

IV – até doze meses após o livramento do segurado detido ou recluso;

V – até três meses após o licenciamento do segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar; e

VI – até seis meses após a cessação das contribuições do segurado facultativo.

- O prazo previsto no Inciso II será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses, se o segurado já tiver pago mais de cento e vinte contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado, observado o disposto no Art. 7º e § 2º do Art. 53 da IN nº 95/2003.
- O prazo para recolhimento da contribuição para os contribuintes individuais é no dia quinze do segundo mês seguinte ao término dos prazos fixados nos Incisos I a VI.
- O segurado obrigatório que, durante o prazo de manutenção da sua qualidade de segurado (12, 24 ou 36 meses, conforme o caso), se filie ao RGPS como facultativo, ao deixar de contribuir nesta última, terá o direito de usufruir o período de graça de sua condição anterior.
- O segurado que não exerceu atividade de filiação obrigatória no mês imediatamente após o final do prazo de manutenção da qualidade de segurado, terá a caracterização da perda desta qualidade no dia dezesseis do mês seguinte. Nesta hipótese, poderá, observado o prazo legal para recolhimento, efetivar a contribuição como facultativo, da competência imediatamente posterior ao final dos prazos de manutenção da qualidade de segurado.

Observações:

Permanece o entendimento de que, no período de setembro de 1994 a 5 de março de 1997, não havendo expediente bancário no dia dois, a perda da qualidade de segurado ocorria no segundo dia útil posterior.

Permanece o entendimento de que, no período de 6 de março de 1997 a 28 de novembro de 1999, véspera da publicação da Lei nº 9.876, recaindo o dia 15 no sábado, domingo ou feriado, inclusive o municipal, o pagamento das contribuições deveria ser efetuado no dia útil anterior.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

A partir de 29 de novembro de 1999, data da publicação da Lei nº 9.876, recaindo o dia 15 no sábado, domingo ou feriado federal, estadual e o municipal, o pagamento das contribuições deverá ser efetuado no dia útil imediatamente posterior.

Se, por força de lei, ocorrer alteração nas datas de vencimento de recolhimentos, deverão ser obedecidos, para manutenção ou perda da qualidade de segurado, os prazos vigentes no dia do desligamento da atividade.

Tabela a que se refere o Art. 11 da IN nº 95/2003

Período de Graça	Até 24/07/1991 Decreto nº 83.080, de 24/01/1979	25/07/1991 a 20/07/1992 Lei nº 8.213, de 1991	21/07/1992 a 04/01/1993 Lei nº 8.444, de 20/07/1992 e Decreto nº 612, de 21/07/1992	05/01/1993 a 31/03/1993 Lei nº 8.444, de 1992 e Decreto nº 612, de 1992	01/04/1993 a 14/09/1994 Lei nº 8.620, de 06/01/1993 e Decreto nº 738, de 28/01/1993	15/09/1994 a 05/03/1997 Med. Prov. nº 598, de 14/06/1994 e Reedições, Convertida na Lei nº 9.063, de 14/06/1995
12 meses após encerramento da atividade.	1º dia do 15º mês	6º dia útil do 14º mês	Empregado: 6º dia útil do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 14º mês	Empregado: 9º dia útil do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 14º mês	Empregado: dia 9 do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 14º mês	Empregado: dia 3 do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 14º mês (***)
24 meses após encerramento da atividade	1º dia do 27º mês	6º dia útil do 26º mês	Empregado: 6º dia útil do 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 26º mês	Empregado: 9º dia útil do 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 26º mês	Empregado: dia 9 do 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 26º mês	Empregado: dia 3 do 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia do 26º mês (***)
12 ou 24 meses* após a cessação do benefício	1º dia do 15º ou 27º mês	6º dia útil do 14º ou 26º mês	Empregado: 6º dia útil do 14º ou 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 14º ou 26º mês	Empregado: 9º útil do 14º ou 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 14º ou 26º mês	Empregado: dia 9 do 1º ou 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 14º ou 26º mês	Empregado: dia 3 do 14º ou 26º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 14º ou 26º mês (***)
12 meses após o livramento	1º dia do 15º mês	6º dia útil do 14º mês	Empregado: 6º dia útil do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 14º mês	Empregado: 9º dia útil do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: 16º dia útil do 14º mês	Empregado: dia 9 do 1º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 14º mês	Empregado: dia 3 do 14º mês Contrib. Indiv. e Domést.: dia 16 do 14º mês (***)
12 meses após a interrupção das contribuições	1º dia do 13º mês	—	—	—	—	—
06 meses após a interrupção das contribuições	—	6º dia útil do 8º mês	16º dia útil do 8º mês	16º dia útil do 8º mês	Dia 16 do 8º mês	Dia 16 do 8º mês
12 meses após o encerramento	—	6º dia útil do 14º mês	16º dia útil do 14º mês	16º dia útil do 14º mês	Dia 16 do 14º mês	Dia 16 do 14º mês

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

da atividade **						
3 meses após o licenciamento	1º dia útil do 4º mês	1º dia útil do 4º mês	1º dia útil do 4º mês	1º dia útil do 4º mês	1º dia do 4º mês	1º dia do 4º mês

* Contando o segurado com mais de 120 contribuições.

** Ou 24 meses, contando o segurado com mais de 120 contribuições.

*** O dia 16 corresponde apenas à data da caracterização ou não da perda da qualidade de segurado, podendo o segurado comprovar até o dia anterior imediatamente o reingresso ou pagamento relativo ao mês imediato ao fim dos prazos da manutenção da qualidade de segurado, observado o contido nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo.

Fundamentação Legal: Arts. 13 e 14 do Decreto nº 3.048/99; Decreto nº 4.032/2001; Decreto nº 4.729/2003; Arts. 3º ao 13 e 51 da Instrução Normativa INSS/DC nº 95/2003.

TRABALHO

13º Salário – Considerações Gerais

SUMÁRIO

1 - Direito – Valor – Data de Pagamento

1.1 - Direito

1.2 - Valor

1.3 - Data de Pagamento

2 - Cálculo

2.1 - Primeira Parcela – Adiantamento

2.1.1 - Admissão até 17/01 – Integral

2.1.1.1 - Salário Fixo: (mensalista, horista e diarista)

2.1.1.2 - Salário Variável (comissões, tarefas, horas extras e adicionais variáveis)

2.1.1.3 - Salário Misto (fixo e variável)

2.1.2 - Admissão após 17/01 – Proporcional

2.1.2.1 - Salário Fixo

2.1.2.2 - Salário Variável

2.1.2.3 - Salário Misto

2.2 - Segunda Parcela – Parcela Final

2.2.1 - Admissão até 17/01

2.2.1.1 - Salário Fixo (mensalista, horista e diarista)

2.2.1.2 - Salário Variável (comissões, tarefas, horas extras e adicionais variáveis)

2.2.1.3 - Salário Misto (fixo e variável)

2.2.2 - Admissão após 17/01

2.2.2.1 - Salário Fixo

2.2.2.2 - Salário Variável

2.2.2.3 - Salário Misto (fixo e variável)

2.3 - Ajuste do 13º salário

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

3 - Rescisão Contratual

- 3.1 - Direito
- 3.2 - Justa causa

4 - Afastamento – Faltas

- 4.1 - Auxílio-Doença Previdenciário
- 4.2 - Auxílio-Doença Acidentário
- 4.3 - Serviço Militar
- 4.4 - Faltas

5 - Incidências Legais de INSS, FGTS e IRF

- 5.1 - Contribuições Previdenciárias – INSS
 - 5.1.1 - Base de Cálculo
 - 5.1.2 - Prazo
 - 5.1.3 - Prazo: Ajuste
 - 5.1.4 - Recolhimento
 - 5.1.5 - Rescisão Contratual – Regras para Incidência e Recolhimentos do INSS
- 5.2 - FGTS
- 5.3 - Imposto de Renda

6 - Salário Maternidade: 13º Proporcional

7 - Informações Relativas ao 13º Salário na GFIP

1 — Direito — Valor — Data de Pagamento

A gratificação natalina foi instituída pela Lei nº 4.090/62, e disciplinada pela Lei nº 4.749/65 e Decreto nº 57.155/65.

1.1 — Direito

O 13º salário é devido a todos os empregados urbanos e rurais, inclusive os domésticos, proporcional ou integralmente por ano civil.

1.2 — Valor

Corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, e considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias, no ano civil. No caso de comissões e adicionais **variáveis**, dar-se-á a integração pela **média**.

1.3 — Data de Pagamento

O adiantamento (1ª parcela) é feito entre os meses de fevereiro e novembro, e pode ser requerido no mês de janeiro para ser recebido por ocasião das férias.

O pagamento da parcela final (2ª parcela) é feito até o dia 20 de dezembro. Os ajustes, no caso de variáveis, deve ser realizado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte.

A contabilização observará o regime de competência, através da provisão mensal como despesa ou custo de produção.

Os valores pagos serão registrados em contas próprias de adiantamento no ativo circulante.

É efetuada a baixa da provisão, até o limite do saldo quando da inclusão da verba e seus encargos na Folha de Pagamento.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Será efetuada apropriação como custo ou despesa, quando o saldo de provisão for insuficiente, creditando-se a conta "Salários e Ordenados a Pagar", a qual serão debitada pela baixa dos adiantamentos registrados no Ativo.

2 — Cálculo

Regra básica para cálculo do 13º salário na vigência do contrato de trabalho:

Admissão até 17.01 — Integral

Admissão após 17.01 — Proporcional

2.1 — Primeira Parcela — Adiantamento

2.1.1 — Admissão até 17.01 — Integral

2.1.1.1 — Salário Fixo: (mensalista, horista e diarista)

Metade da Remuneração do Mês Anterior.

Exemplo 1:

— Salário mensal: R\$ 2.000,00

— Valor do 13º salário: R\$ 1.000,00

Exemplo 2:

Salário-hora: R\$ 5,00

— Valor do 13º salário: R\$ 550,00 (considerando uma jornada de 44 h semanais)

2.1.1.2 — Salário Variável (comissões, tarefas, horas extras e adicionais variáveis)

Metade da Média até o Mês Anterior ao do Pagamento

Exemplo:

— Adiantamento em novembro

— Total das comissões de janeiro a outubro: R\$ 15.800,00

— Média do período: R\$ 1.580,00 (15.800,00 : 10)

-- Valor do 13º salário: R\$ 790,00 (1.580,00 : 2)

2.1.1.3 — Salário Misto (fixo e variável)

Calcula-se a média, na forma do exemplo anterior. Soma-se a média apurada ao salário fixo e paga-se a metade.

Exemplo 1:

— Adiantamento em novembro

— Média das comissões: R\$ 1.580,00

— Salário fixo: R\$ 2.000,00

— Valor do 13º salário: R\$ 1.790,00

Exemplo 2:

— Adiantamento em setembro

— Total de horas extras de janeiro a agosto: 30h

— Média de horas extras no período: 3,75 (30 : 8) ou, 3:45h

— Valor da hora extra em agosto: R\$ 7,00

— Valor da média das horas extras: R\$ 26,25 (3,75 x 7)

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

- Valor do 13º salário referente a horas extras: R\$ 13,12 (26,25 : 2) (a ser integrado à metade da parte fixa do salário)
- Salário fixo: R\$ 946,00
- Valor do 13º salário: R\$ 486,12 (473,00 + 13,12)

2.1.2 — Admissão após 17.01 — Proporcional

2.1.2.1 — Salário Fixo

Primeiro é estabelecida a remuneração mensal sobre a qual é calculada a proporcionalidade, atribuindo-se 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias (mês civil).
O valor do adiantamento corresponderá à metade do encontrado.

Exemplo:

- Adiantamento em setembro
- Admissão em 03.02
- Salário mensal: R\$ 1.800,00
- Total dos meses de fevereiro a agosto: 07
- Proporcionalidade: R\$ 1.050,00 (1.800,00 : 12 x 7)
- Valor do 13º salário: R\$ 525,00 (1.050,00 : 2)

2.1.2.2 — Salário Variável

- 1º) Calcula-se a média do período trabalhado (da admissão até o mês anterior ao do pagamento).
- 2º) Atribui-se a proporcionalidade sobre a média, a razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias.
- 3º) O valor do adiantamento corresponde à metade do valor encontrado.

Exemplo:

- Adiantamento em novembro
- Admissão em 08.08
- Valor total das comissões de agosto a outubro: R\$ 10.300,00
- Total de meses trabalhados de agosto a outubro = 03
- Média do período: R\$ 3.433,33 (10.300,00 : 3)
- Proporcionalidade: R\$ 858,33 (3.433,33 : 12 x 3)
- Valor do 13º salário: R\$ 429,16 (858,33 : 2)

2.1.2.3 — Salário Misto

- 1º) Calcula-se a média do período trabalhado.
- 2º) A média encontrada é adicionada à parte fixa.
- 3º) Sobre o total atribui-se a proporcionalidade.
- 4º) O valor do adiantamento corresponderá à metade da proporcionalidade encontrada.

Exemplo:

- Adiantamento em novembro
- Admissão em 08.08
- Salário fixo: R\$ 2.000,00
- Valor total das comissões de agosto a outubro: R\$ 10.300,00
- Total dos meses considerados: 03
- Média do período: R\$ 3.433,33
- Salário fixo acrescido da média: R\$ 5.433,33
- Proporcionalidade: R\$ 1.358,33 (5.433,33 : 12 x 3)
- Valor do 13º salário: R\$ 679,16 (1.358,33 : 2)

2.2 — Segunda Parcela — Parcela Final

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

É paga em dezembro, até o dia 20, ou por ocasião da rescisão contratual. A segunda parcela totaliza o 13º salário.

2.2.1 — Admissão até 17.01

2.2.1.1 — Salário Fixo (mensalista, horista e diarista)

Corresponde à remuneração mensal de dezembro ou do mês da rescisão, deduzido o adiantamento.

Exemplo:

- Valor do adiantamento: R\$ 1.000,00
- Salário em dezembro: R\$ 4.000,00
- Valor do 13º salário (2ª parcela): R\$ 3.000,00 (4.000,00 — 1.000,00)

2.2.1.2 — Salário Variável (comissões, tarefas, horas extras e adicionais variáveis)

Corresponde à média das importâncias percebidas de janeiro a novembro, ou de janeiro até o mês da rescisão contratual. Deste valor deduz-se o adiantamento.

Exemplo:

- Valor do adiantamento: R\$ 790,00
- Valor das comissões de janeiro a novembro: R\$ 18.000,00
- Média do período: R\$ 1.636,36 (18.000,00 : 11)
- Valor do 13º salário 2ª parcela: R\$ 846,36 (1.636,36 — 790,00)

2.2.1.3 — Salário Misto (fixo e variável)

1º) Apura-se a média, na forma do item anterior.

2º) Atribui-se a proporcionalidade relativamente à média (avos até o mês anterior ou mês da rescisão).

3º) Soma-se o valor encontrado à parte fixa e deduz-se o valor do adiantamento.

Exemplo:

- Média das comissões de janeiro a novembro, ou de janeiro até o mês da rescisão: R\$ 1.636,36
- Valor do adiantamento: R\$ 1.790,00
- Salário fixo em dezembro: R\$ 4.000,00
- Valor da segunda parcela: R\$ 3.846,00 (1.636,36 + 4.000,00 – 1.790,00)

2.2.2 — Admissão após 17.01

2.2.2.1 — Salário Fixo

Sobre a remuneração de dezembro ou do mês da rescisão é aplicada a proporcionalidade, atribuindo-se 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias. Do valor encontrado, deduz-se o adiantamento.

Exemplo:

- Admissão em 03.02
- Valor do adiantamento R\$ 525,00
- Valor da remuneração em dezembro: R\$ 4.000,00
- Total de meses de fevereiro a dezembro: 11
- Proporcionalidade: R\$ 3.666,66 (11/12) (4.000,00: 12 x 11)
- Valor do 13º salário (2ª parcela): R\$ 3.141,66 = (3.666,66 – 525,00)

2.2.2.2 — Salário Variável

1º) Calcula-se a média do período (da admissão até o mês anterior ao do pagamento).

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

2º) Sobre a média encontrada, atribui-se a proporcionalidade, a razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração igual ou superior a 15 dias.

3º) Do valor encontrado deduz-se o adiantamento.

Exemplo:

- Admissão em 08.08
- Valor do adiantamento: R\$ 429,16
- Média do período (de agosto a novembro): R\$ 4.562,00
- Proporcionalidade: R\$ 1.520,67 (4.562,00 : 12 x 4)
- Valor do 13º salário: R\$ 1.091,51 (1.520,67 – 429,16)

2.2.2.3 — Salário Misto (fixo e variável)

1º) Calcula-se a média das variáveis do período (da admissão ao mês anterior do pagamento ou até o mês da rescisão).

2º) Atribui-se a proporcionalidade relativamente à média (avos até o mês anterior, ou mês da rescisão).

3º) Atribui-se a proporcionalidade relativamente à parte fixa (avos até o mês de dezembro ou mês da rescisão).

4º) Somam-se as duas proporcionalidades e deduz-se o adiantamento.

Exemplo:

- Admissão em 06.04
- Valor do adiantamento: R\$ 831,50
- Salário fixo em dezembro: R\$ 3.000,00
- Total comissões de abril a novembro: R\$ 3.600,00
- Média do período: R\$ 450,00 (3.600,00 : 8)
- Proporcionalidade relativamente à média: R\$ 300,00 (8/12) (450,00 : 12 x 8)
- Proporcionalidade relativamente à parte fixa: R\$ 2.250,00 (9/12) (3.000,00 : 12 x 9)
- Valor da segunda parcela: R\$ 1.718,50 (300,00 + 2.250,00 – 831,50)

2.3 — Ajuste do 13º Salário

É a terceira parcela relativamente à parte **variável**, pois:

a) primeira parcela: é calculada até o mês anterior ao do pagamento (entre os meses de fevereiro e novembro).

b) segunda parcela: é calculada até o mês de novembro (pagamento até 20.12).

c) terceira parcela: calculada até o mês de dezembro (pagamento até 10 de janeiro).

Exemplo:

- **Primeira parcela:** pagamento em novembro
- Total comissões de janeiro a outubro: R\$ 1.000,00
- Média: R\$ 100,00 (1.000,00 : 10)
- Valor da primeira parcela: R\$ 50,00 (100,00 : 2)
- **Segunda parcela:** pagamento em 20 de dezembro
- Total comissão de janeiro a novembro: R\$ 1.200,00 (1.000,00 + 200,00)
- Média: R\$ 109,09 (1.200,00 : 11)
- Valor da segunda parcela: 59,09 (109,09 – 50,00)
- **Terceira parcela** — ajuste: pagamento em 10 de janeiro
- Total de comissões de janeiro a dezembro: R\$ 1.500,00
- Média: R\$ 125,00 (1.500,00 : 12)
- Valor da terceira parcela: R\$ 15,91 (125,00 – 59,09 – 50,00)

Neste exemplo, há um saldo favorável ao empregado de R\$ 15,91. Pode ocorrer, no entanto, que, pela ausência de comissões em dezembro, ou pelo valor dos mesmos, a média final resulte num resultado negativo. O valor pago a mais pode ser descontado em janeiro.

3 — Rescisão Contratual

3.1 — Direito

Em caso de dissolução do contrato de trabalho, *salvo na hipótese de justa causa*, o empregado recebe o 13º salário proporcionalmente ao tempo de serviço, calculado sobre a remuneração do mês da rescisão.

Em casos de término de contrato a prazo e pedido de demissão, o 13º salário é calculado proporcionalmente aos meses trabalhados, ou fração igual ou superior a 15 dias até a data do desligamento, considerando, inclusive, para esse fim, o Aviso Prévio, quando trabalhado, no caso de Pedido de Demissão.

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do décimo terceiro salário, conforme Enunciado nº 14 do TST.

Em casos de dispensa sem justa causa, o 13º salário é calculado também até a data do desligamento, observando-se que o Aviso Prévio, nestes casos, pode ser indenizado. Assim, mesmo se indenizado, o prazo do Aviso Prévio contará para o cálculo do direito aos avos de 13º salário.

Resumindo:

- Aviso Prévio Trabalhado ou Ausência do mesmo: direito ao 13º salário até a data do desligamento.
- Aviso Prévio Indenizado: direito ao 13º salário até a data da projeção do mesmo.

Exemplo 1:

- Admissão 02.02
- Desligamento em 05.12, com APT (Aviso Prévio Trabalhado)
- Salário vigente no mês da rescisão: R\$ 1.200,00
- Valor adiantamento do 13º salário: R\$ 300,00
- 13º salário devido na rescisão: R\$ 800,00 (11/12 sobre salário da rescisão menos o adiantamento, ou seja: $1.200,00 : 12 \times 11 = 1.100,00$ e $1.100,00 - 300,00 = R\$ 800,00$).

Exemplo 2:

- Admissão em 02.01
- Desligamento em 03.04 com API (Aviso prévio Indenizado)
- Salário vigente no mês da rescisão: R\$ 500,00
- 13º salário devido na rescisão: R\$ 166,66 (4/12 sobre o salário da rescisão, ou seja: $500,00 : 12 \times 4 = 166,66$)

3.2 — Justa Causa

Quando o motivo da dissolução do contrato for justa causa, o 13º salário não é devido.

Se por ocasião da quitação, já houver sido efetuado o pagamento de alguma parcela do 13º salário, a mesma poderá ser descontada.

4 — Afastamentos — Faltas

4.1 — Auxílio-Doença Previdenciário

Ocorre a suspensão do contrato de trabalho a partir do 16º dia de afastamento por doença. Até 15 dias de afastamento, a contagem para o 13º salário é normal.

Assim, o 13º salário é sempre pago proporcionalmente ao período trabalhado, incluídos os primeiros 15 dias de afastamento.

Exemplo:

- Empregado admitido em 15.01
- Auxílio-Doença no período de 07.03 a 08.05
- Remuneração: R\$ 2.000,00

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

— Mês de pagamento do 13º salário: dezembro

— 13º salário proporcional: R\$ 166,66 (10/12)

Neste exemplo, os meses de março e abril não foram computados no cálculo do 13º salário por estar suspenso o contrato de trabalho.

Distingue-se a suspensão da interrupção. Naquela há suspensão do contrato, e, nesta, há interrupção dos serviços. A consequência é que na suspensão, o contrato deixa de produzir efeitos, não se computando o tempo da suspensão para qualquer efeito, salvo ajuste em contrário, e, na interrupção, o contrato continua vigorando, produzindo efeitos legais, pelo menos em algumas de suas cláusulas.

4.2 — Auxílio-Doença Acidentário

É um caso de interrupção do contrato de trabalho.

As ausências, em virtude de acidente de trabalho, são consideradas justificadas (Enunciado nº 46 do TST), portanto, em nada prejudicam a percepção do 13º salário.

Assim, nesta hipótese, as ausências por Auxílio-Doença Acidentário são computadas para o cálculo da gratificação natalina.

Exemplo:

— Empregado admitido em 02.04

— Demitido sem justa causa em 10.10 (APT)

— Valor do salário: R\$ 2.500,00

— Adiantamento por Auxílio-Doença Acidentário: de 01.06 a 03.09

— 13º salário proporcional: R\$ 1.249,88 (6/12)

Tendo em vista que o empregado afastado em benefício recebe o Abono Anual da Previdência, entende-se que a empresa, no caso de afastamento por Auxílio-Doença Acidentário, deve complementar com a diferença, a fim de totalizar o valor do 13º salário devido ao empregado, e não pagá-lo integralmente.

Exemplo:

— Valor do abono previdenciário: R\$ 250,00

— Valor do 13º salário devido: R\$ 1.249,98

— Valor da complementação devida pela empresa: R\$ 999,98

Assim, o empregado recebe do INSS o valor de R\$ 250,00 como abono e a empresa lhe paga a complementação de R\$ 999,98, que totaliza R\$ 1.249,98, seu direito integral do 13º salário.

4.3 — Serviço Militar

O empregado não faz jus ao 13º salário correspondente ao período de serviço militar obrigatório.

Computa-se, todavia, o período anterior e posterior ao afastamento, tal qual ocorre no Auxílio-Doença Previdenciário.

O 13º salário devido é calculado proporcionalmente.

Exemplo:

— Empregado afastado em 16.02

— Salário que estaria percebendo por ocasião do pagamento do 13º salário: R\$ 500,00

— 13º salário devido (sem considerarmos o adiantamento): R\$ 83,32 (2/12)

4.4 — Faltas

Já vimos que o valor do 13º salário é correspondente a 1/12 da remuneração, por mês de serviço, no ano civil, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias.

Se o empregado não trabalhar pelo menos 15 dias no mês civil, não fará jus àquele avo do 13º salário.

Porém, tratando-se de faltas justificadas, e, conseqüentemente, remuneradas, não serão deduzidas para cálculo.

Exemplo 1:

— Dias do mês: 31

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

- Número faltas injustificadas: 8
- Dias trabalhados: 23
- Mês será computado normalmente no cálculo do 13º salário

Exemplo 2:

- Dias do mês: 30
- Número faltas injustificadas: 18
- Dias trabalhados: 12
- Mês não será computado no cálculo do 13º salário

5 — Incidências Legais de INSS, FGTS e IRF

5.1 — Contribuição Previdenciária — INSS

Incide a contribuição previdenciária por ocasião do pagamento final do 13º salário, ou seja, até 20 de dezembro, ou por ocasião da rescisão contratual.

Também, por ocasião do ajuste no caso de salário variável, incide o INSS, cuja competência será o mês de dezembro.

5.1.1 — Base de Cálculo

A base de cálculo do 13º salário, por ocasião do pagamento da parcela final, é o seu valor integral, na proporção do direito adquirido, sem qualquer dedução dos adiantamentos pagos, aplicando-se, em separado do salário do mês, as alíquotas de descontos previdenciários. A contribuição da empresa não tem limite.

5.1.2 — Prazo

Até 20 de dezembro do ano correspondente, ou no dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário no dia 20.

5.1.3 — Prazo: Ajuste

Por ocasião do ajuste correspondente, o 13º salário será recalculado. A diferença a recolher relativa ao INSS efetuar-se-á no mês de dezembro. Assim, por exemplo, mesmo se for paga a diferença relativa a um determinado ano civil, em 04 de janeiro do ano seguinte, o recolhimento dar-se-á até o vencimento correspondente à competência dezembro do ano civil a que se refere o 13º Salário.

Até o ano civil de 1998, o recolhimento da contribuição previdenciária relativa ao ajuste observava a competência do seu pagamento, ou seja, o mês de janeiro do ano seguinte. A partir do ano de 1999, por força do Decreto nº 3.265/99, que acresceu o §25 ao Art. 216 do Decreto nº 3.048/99 - RPS, a competência para fins de recolhimento previdenciário passou a ser o mês de dezembro do ano a que se refere o 13º Salário.

5.1.4 — Recolhimento

O INSS relativo à segunda parcela, com prazo **até o dia 20 de dezembro**, será recolhido numa Guia própria utilizando, na competência, 13/-. **Até o exercício 96**, utilizava-se na Guia referente ao 13º salário o código FPAS 752.

Os valores relativos ao ajuste serão recolhidos na competência dezembro.

5.1.5 — Rescisão Contratual — Regras para Incidência e Recolhimento do INSS

Nos casos de desligamento do empregado, **há incidência normal do INSS**, aplicando-se, em separado, as alíquotas de contribuição sobre a parcela referente ao 13º salário.

VERITAE *Orientador Empresarial*

Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Exemplo 1:

- Empregado admitido em 10.01
- Demissão em 17.08 com APT
- Salário: R\$ 2.000,00
- 13º proporcional: R\$ 1.666,66 (8/12)
- Base de cálculo do INSS: R\$ 1.666,66 (8/12)

Exemplo 2:

- Empregado admitido em 02.02
- Demissão em 09.09 com API
- Salário: R\$ 1.830,00
- 13º salário proporcional: R\$ 1.220,00 (8/12)
- Base de cálculo do INSS: R\$ 1.067,50 (7/12) (Ver observação infra).

O recolhimento dar-se-á na **competência do mês da Rescisão**, na mesma Guia de Recolhimento das contribuições do mês.

O Decreto nº 2.173/97 previa que o avo do 13º salário pago em função da projeção do Aviso Prévio Indenizado não tinha incidência do INSS. A contar da competência agosto/97 — DOU: 02.05.97, esse avo passou a ter incidência normal do INSS, por força da MP nº 1523-7/97 que alterou a Lei nº 8.212/91. A Lei nº 9.528/97 — DOU: 11.12.97 que convalidou a MP, no entanto, vetou tal previsão. O atual Regulamento da Previdência Social — RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 é omissivo relativamente à parcela. A Ordem de Serviço INSS nº 205/99 — DOU: 24.03.99, que aprovou o Manual de Preenchimento da GPS, previa no subitem 3.6.1 a não incidência do INSS sobre a parcela do 13º Salário relativa à projeção de API. Neste sentido, também, a Orientação Normativa SPS nº 8/97 e a Instrução Normativa INSS nº 107/2004, que aprova o atual Manual da GFIP.

5.2 — FGTS

À empresa cabe o recolhimento de 8% relativo ao depósito do FGTS sobre o 13º salário pago ou devido no mês, **seja no adiantamento, seja na parcela final**.

O recolhimento é normal, na Guia de Recolhimento do mês do pagamento, até o dia 07 do mês seguinte a que se refere.

Assim, diferem os critérios de contribuição do FGTS e do INSS. Enquanto o INSS incide sobre o valor integral apurado por ocasião da parcela final, o FGTS incide por ocasião do pagamento de cada parcela e sobre o valor respectivo.

5.3 — Imposto de Renda

Sobre o 13º salário incide o IR, considerando o valor integral, por ocasião da parcela final, separadamente dos demais rendimentos.

A tabela a ser utilizada será a vigente no mês de dezembro, ou da rescisão, permitidas as deduções normais para a determinação da base de cálculo.

Assim, tal qual para fins do INSS, não incidirá IR na antecipação do 13º salário.

No caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente ao mês da quitação, o imposto deverá ser recalculado sobre o **valor total desta gratificação**, utilizando-se a tabela do **mês da quitação**. Do valor apurado, será deduzido o valor retido anteriormente.

6 — Salário Maternidade: 13º Proporcional

O 13º salário (abono anual) pago pelo INSS, correspondente ao período em que a segurada esteve em gozo de salário-maternidade, é a base de cálculo para a contribuição à Previdência Social e para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Até o ano de 2000, as empresas procediam o pagamento integral do Salário-Maternidade e do 13º salário proporcional à empregada **afastada até 28.11.99**, reembolsando-se do benefício, mensalmente, nas Guias de recolhimento sobre folha de pagamento, e do 13º Salário proporcional, na Guia de recolhimento do INSS correspondente, até 20 de dezembro ou por ocasião da rescisão contratual.

Para apuração do **valor proporcional do 13º salário** a ser deduzido, nos casos de **afastamento até 28.11.99**, a empresa observava a seguinte regra:

- a) dividia o valor do 13º salário por 30;
- b) dividia o resultado da operação anterior pelo número de meses considerados no cálculo do 13º salário;
- c) multiplicava o resultado dessa operação pelo número de dias de gozo da licença-maternidade no ano respectivo.

Exemplo 1:

- Empregada admitida em 20.12.98
 - Afastou-se em salário-maternidade no período de 25.04.99 a 22.08.99
 - Remuneração em dezembro/99: R\$ 1.000,00
- Temos:
- Valor do 13º salário: R\$ 1.000,00 (12/12)
 - Número de dias do salário-maternidade: 120
 - Números de meses considerados para o 13º salário: 12

Cálculo da parcela a deduzir em 1999:

- a) $1.000 : 30 = 33,333$
- b) $33,333 : 12 = 2,777$
- c) $2,777 \times 120 = 333,33$ valor a deduzir na GPS relativa ao 13º salário.

Exemplo 2:

- Empregada admitida em 20.02.99
 - Afastamento para salário-maternidade no período de 15.10.99 a 11.02.2000
 - Remuneração em dezembro/99: R\$ 1.200,00
- Temos:
- Valor do 13º salário: R\$ 1.000,00 (10/12)
 - Número de dias do salário-maternidade no ano respectivo: 78 (de 15.10 a 31.12.99)
 - Número de meses considerados no cálculo do 13º salário: 10

Cálculo da parcela a deduzir em 1999:

- a) $1.000 : 30 = 33,333$
- b) $33,333 : 10 = 3,333$
- c) $3,333 \times 78 = 259,999$ Valor a deduzir na GPS relativa ao 13º salário.

Cálculo da parcela a deduzir em 2000:

- a) $1.000 : 30 = 33,33$
- b) $33,33 : 12 = 27,77$
- c) $27,77 \times 48 = 122,30$ Valor a deduzir na GPS relativa ao 13º salário.

A partir de 29.11.99, data da publicação no DOU da Lei nº 9.876/99 que alterou, entre outros, o Artigo 71 da Lei nº 8.213/91, o Salário-Maternidade passou a ser pago **diretamente** pelo INSS, sendo que, o **Abono Anual** (13º salário correspondente), nos termos do §6º do Artigo 93 do Decreto nº 3.048/99-RPS, será devido juntamente com a última parcela do benefício paga em cada exercício.

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Contudo, esse Abono Anual, proporcional, embora pago pelo INSS, tem natureza de gratificação natalina (13º salário), sendo base de cálculo para incidências de INSS e FGTS, cujo recolhimento é feito pelo empregador. No caso do INSS, o recolhimento dar-se-á até o dia 20 de dezembro do ano a que se referir o recolhimento.

A partir de 01.09.2003, por força da Lei nº 10.710/2003, para requerimentos efetivados, o salário-maternidade devido à segurada empregada, independentemente da data do afastamento ou do parto, **voltou a ser pago diretamente pela empresa**, exceto no caso de adoção, observando-se as regras para o reembolso do 13º salário, a partir desse exercício, referente ao período do salário-maternidade, conforme exemplos anteriores, aplicados até 28.11.99.

7- Informações Relativas ao 13º Salário na GFIP

Informar o valor correspondente a cada parcela do 13º salário pago, devido ou creditado aos trabalhadores (categorias 01 a 04, 06, 07, 12, 19 a 21), no mês de competência.

No caso de salário variável, deve ser informado neste campo, na competência dezembro, o valor da parcela do 13º salário paga em dezembro, já considerados eventuais ajustes.

Em se tratando de GFIP que contenha informações sobre a remuneração de trabalhadores avulsos, este campo necessariamente deve ser informado, mensalmente, com o valor do 13º salário proporcional.

NOTAS:

1. Ainda que se trate de GFIP declaratória (códigos de recolhimento 903, 904, 905, 907, 908, 909 e 910), este campo deve ser preenchido, quando do pagamento de cada parcela do 13º salário.
2. A remuneração paga ao contribuinte individual a título de 13º salário não é considerada como tal pela legislação previdenciária, sendo atribuída como remuneração mensal. Portanto, se houver o pagamento da referida remuneração, esta deve ser informada no campo Remuneração sem 13º Salário na competência em que houver o pagamento.

A partir de 29/05/2002, o valor do benefício pago pelo INSS a título de salário-maternidade está sujeito ao limite máximo fixado no inciso XI do art. 37, nos termos do art. 248, ambos da Constituição Federal. Para fins de dedução, o empregador/contribuinte deve respeitar o limite máximo fixado na Constituição Federal, ainda que a remuneração mensal da empregada gestante seja superior a este limite.

7.1 - Valor da Dedução do 13º Salário-Maternidade

Este campo somente deve ser preenchido nos casos em que o empregador/contribuinte for responsável pelo pagamento do salário-maternidade, com o valor da dedução correspondente ao 13º salário proporcional ao período de licença-maternidade, contado dia-a-dia, a cargo da Previdência Social. Esta informação deve ser prestada nas seguintes ocasiões:

- a) na competência da rescisão de contrato de trabalho, aposentadoria sem continuidade de vínculo ou falecimento;
- b) na competência 13, referente ao valor pago durante o ano. Esta opção visa apenas à geração do documento de arrecadação da Previdência – GPS desta competência. Não há GFIP de competência 13.

Fundamentação Legal: Além da citada no texto, Inciso VIII do Artigo 7º, da CF/88; Artigo 7º da Lei nº 8.620/93; Artigo 2º da Lei nº 9.063/95; Artigos 477 e §1º do Artigo 487 da CLT; Artigo 27 do Decreto nº 99.684/90; Art. 93 e segs. do Decreto nº 3.048/99; Arts. 244, 251 e 252 da IN 95/2003; Art. 122 e Arts. 130 a 132 da IN INSS/DC 100/03; Inciso XX do Artigo 39 do RIR/99 e Enunciados TST nº 14, 45, 46, 60, 148, 157 e 347.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Fonte: *Curso de Cálculos Trabalhistas Básicos*, de Sofia Kaczurowski, Editora Renovar, RJ, 2000, com adaptações.

Estrangeiros – Autorização de Trabalho – Novos Procedimentos – Revogação da RA CNI nº 6/2004

1. Documentação Exigida

A pessoa jurídica interessada na chamada de mão-de-obra estrangeira, em caráter permanente ou temporário, solicitará autorização de trabalho junto à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a apresentação de requerimento, modelo próprio, assinado e encaminhado por seu representante legal, ou procurador, instruído com os seguintes documentos:

I - da empresa:

- a) ato legal que rege a pessoa jurídica devidamente registrado na Junta Comercial, ou no Cartório de Registro Civil;
- b) demais atos constitutivos da empresa, necessários à comprovação de sua estrutura societária;
- c) ato de eleição ou de nomeação de seu representante legal, devidamente registrado na Junta Comercial ou no Cartório de Registro Civil;
- d) procuração por instrumento público ou se particular, com firma reconhecida, quando o requerente se fizer representar por procurador;
- e) termo de responsabilidade onde a empresa assumirá toda e qualquer despesa médica e hospitalar do estrangeiro chamado, bem como seus dependentes, durante sua permanência;
- f) comprovante original de recolhimento da taxa individual de imigração - DARF - cód. 6922, em nome da empresa requerente;
- g) ato de indicação do estrangeiro para a função de dirigente com poderes de representação geral, quando se tratar de cargo previsto nos atos constitutivos da empresa nacional;
- h) cópia autenticada do contrato social da empresa requerente, bem como de suas cinco últimas alterações contratuais, devidamente registradas na Junta Comercial, quando se tratar de pedido de concomitância em empresa do mesmo grupo ou conglomerado econômico, ainda que anteriores à indicação do Administrador, Gerente, Diretor ou quaisquer outros cargos com poderes de gestão, comprovando, ainda, o vínculo associativo entre a empresa requerente e a empresa que deu origem à autorização de trabalho;
- i) instrumento público de procuração delegando poderes ao estrangeiro e carta de homologação da nomeação do representante no Brasil, ou de seu substituto, expedida pelo Departamento de Aviação Civil - DAC, do Ministério da Aeronáutica, quando se tratar de chamada de representante legal de sociedade estrangeira de exploração de transporte aéreo e de serviços acessórios;
- j) carta de anuência do Banco Central - BACEN, quanto à indicação do estrangeiro para o cargo, quando se tratar de chamada de dirigente, com poderes de representação geral, em instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil;
- k) credenciamento junto ao BACEN, quando se tratar de representação de instituições financeiras e assemelhadas, que não efetue operação bancária;
- l) documento de homologação expedido pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, da indicação do estrangeiro para ocupar cargo na Diretoria, nos Conselhos de Administração, Deliberativo, Consultivo e Fiscal, ou em outros órgãos previstos nos atos constitutivos, em se tratando de sociedades seguradoras, de capitalização e de entidades abertas de previdência privada;

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

m) outros documentos exigíveis em razão de Resoluções do Conselho Nacional de Imigração.

As exigências relativas à apresentação de documentos da empresa não se aplicam aos casos previstos da RN 33, de 10 de agosto de 1999.

II - do candidato:

a) comprovação de escolaridade mínima, qualificação e experiência profissional, compatíveis com a atividade a ser exercida, estabelecidos em Resolução do Conselho Nacional de Imigração, sem prejuízo das disposições legais que regulam o exercício de atividade profissional, quando se tratar de trabalho temporário com vínculo empregatício no Brasil;

b) informação do salário nominal e benefícios a serem percebidos no País, do valor do último salário no exterior, bem como quanto à continuidade no seu recebimento. Em caso afirmativo, declarar o valor e oferecer a tributação no Brasil, conforme normas baixadas pela Secretaria de Receita Federal do Ministério da Fazenda;

c) outros documentos exigíveis em razão de Resolução do Conselho Nacional de Imigração.

III - formulário de dados da empresa e do candidato (Modelo I);

IV - contrato de trabalho por prazo determinado, ou indeterminado devidamente assinado pelas partes (Modelo II ou IV);

V - contrato de prestação de serviços para artista ou desportista, sem vínculo empregatício, para apresentações de curto prazo, devidamente assinado pelas partes (Modelo III);

A instrução do pedido observará, ainda, as normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Imigração para os casos específicos, bem como as normas previstas pela Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Os documentos não redigidos no idioma oficial do País deverão estar devidamente traduzidos e consularizados, na forma da legislação em vigor.

2. Irregularidades na Instrução

A ausência de qualquer dos documentos, bem como eventuais falhas na instrução do processo, implicará no seu sobrestamento para as necessárias diligências, tendo o requerente o prazo de 30 (trinta) dias para o cumprimento da mesma, contados da data de ciência por parte do interessado.

A notificação de qualquer ato administrativo ou de decisão exarada pela Coordenação-Geral de Imigração, será efetuada por ciência do processo, por via postal com aviso de recebimento -AR, por telegrama ou por qualquer meio eletrônico que assegure a certeza da ciência do interessado.

O prazo estipulado possui caráter peremptório, e a sua não observância implicará no indeferimento do pedido e respectivo arquivamento.

A constatação de omissão, irregularidade ou fraude nas informações ou na documentação apresentada, autoriza a Coordenação-Geral de Imigração a expedir comunicação aos órgãos competentes, para as providências cabíveis.

3. Anuência do Contratado

O contrato de prestação de serviço do estrangeiro que ingressar no Brasil para qualquer tipo de atividade laboral, independente do prazo, somente será aceito com a anuência do contratado.

4. Registro da Admissão do Empregado

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

O registro de admissão do empregado deverá ser feito **dentro dos trinta dias** seguintes à entrada do estrangeiro no país, momento que será considerado como início do vínculo empregatício, na forma prevista pela Lei.

5. Redução Salarial

É vedada a autorização de trabalho, quando caracterizada a redução salarial.

6. Decisão sobre a Autorização

Concluída a instrução do processo, a Coordenação-Geral de Imigração decidirá quanto à autorização, no prazo de até quinze dias, prorrogável por igual período, mediante justificativa expressa.

Denegada a autorização de trabalho caberá pedido de reconsideração, no prazo de quinze dias contados da data de publicação no Diário Oficial da União, e será dirigido à autoridade que proferiu a decisão.

Se a autoridade não a reconsiderar no prazo de quinze dias, o pedido será recebido como recurso e será encaminhado de ofício ao Senhor Ministro de Estado do Trabalho e Emprego para decisão final.

7. Contrato de Transferência de Tecnologia e/ou de Prestação de Serviço de Assistência Técnica, ou Decorrente de Acordo de Cooperação ou de Convênio, sem Vínculo Empregatício com a Empresa Nacional,

Os pedidos de autorização de trabalho em decorrência de contrato de transferência de tecnologia e/ou de prestação de serviço de assistência técnica, ou decorrente de acordo de cooperação ou de convênio, sem vínculo empregatício com a empresa nacional, deverão ser instruídos com a seguinte documentação complementar:

I - Apresentação de projeto de qualificação na transferência de tecnologia ou assistência técnica, anexando:

a) o plano de treinamento detalhado e o número de brasileiros a serem treinados, em conformidade com os estágios previstos no contrato, bem como nas demais hipóteses previstas nas Resoluções do Conselho Nacional de Imigração;

b) o endereço da unidade da empresa, na qual o estrangeiro prestará os serviços.

8. Representante de Sociedade Anônima Estrangeira

A Coordenação-Geral de Imigração deverá observar o artigo 67, do Decreto-Lei nº 2.627, de 26 de setembro de 1940, que dispõe sobre a autorização permanente de representante das Sociedades Anônimas Estrangeiras, desde que previamente autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, na forma estabelecida no artigo 64 do referido Decreto-Lei e na Resolução BACEN nº 2.592, de 25 de fevereiro de 1999.

As Instituições Financeiras e assemelhadas, que não efetuam operações bancárias, que necessitem manter representante no Brasil, submeter-se-ão aos mesmos critérios supra estabelecidos.

9. Representante de Empresa de Transporte Aéreo

A Coordenação-Geral de Imigração deverá observar o artigo 214, da Lei n.º 7.565, de 19 de dezembro de 1986, que dispõe sobre a autorização permanente de representante de empresa estrangeira de transporte aéreo que não opere serviços aéreos no Brasil, conforme previsto no artigo 208, do mesmo diploma legal.

10. Atribuições da Coordenação-Geral de Imigração

A Coordenação-Geral de Imigração fica autorizada a:

I - manter em seu quadro, com autorização da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, Auditor-Fiscal do Trabalho, para a constatação da veracidade das informações trabalhistas, contidas nos processos de pedido de autorização de trabalho temporário ou permanente;

VERITAE Orientador Empresarial
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

II - solicitar diretamente às Delegacias Regionais do Trabalho ou as Subdelegacias Regionais do Trabalho, com jurisdição na localidade onde se situa a unidade ou a empresa, a verificação do cumprimento das informações contidas no processo, inclusive no que concerne ao treinamento e à transferência de tecnologia;

III - indeferir de plano, sem prejuízo das multas e demais medidas administrativas previstas na legislação vigente, os pedidos de concomitância, quando a data de investidura do estrangeiro, constante das alterações contratuais anteriores, não obedecerem, rigorosamente, os comandos legais e os dados contidos nos processos originários;

IV - chamar a ordem o processo e indeferir o pedido ou cancelar a autorização de trabalho quando verificado o não cumprimento de qualquer cláusula contratual ou descumprimento de disposições legais, cabendo recurso no prazo estipulado por esta Resolução Normativa.

A Coordenação-Geral de Imigração fica autorizada a solicitar diretamente aos órgãos oficiais competentes, as informações necessárias à comprovação da situação das empresas que utilizam mão-de-obra estrangeira.

11. Transferência do Trabalhador para Outra Empresa do mesmo Grupo

A transferência do trabalhador para outra empresa do mesmo conglomerado econômico, obriga a empresa a comunicar e justificar o ato ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo máximo de quinze dias após a sua ocorrência.

12. Mudança de Função e/ou Agregamento de Outras Atividades

Na hipótese de mudança de função e/ou agregamento de outras atividades às originalmente desempenhadas pelo estrangeiro, deverá a empregadora apresentar justificativa, bem como aditivo ao contrato de trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo máximo de quinze dias, após a ocorrência do fato.

ANEXO

**FORMULÁRIO DE REQUERIMENTO DE
AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO**

PROCESSO Nº

Requerente 2.			Ativ. Econômica	
3. Endereço			4. Cidade	
5. UF	6. CEP	7. Telefone	8. E-mail	9. CNPJ/CPF

VEM REQUERER, COM FUNDAMENTO LEGAL

10. Lei/Decreto/Resolução

AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO para o estrangeiro abaixo qualificado

11. Nome				
12. Filiação				
Pai:				
Mãe:				
13. Sexo	14. Estado civil	15. Data de nascimento	16. Escolaridade	17. Profissão
18. Nacionalidade		19. Documento de viagem		
20. Função no Brasil			21. CBO	22. Local de exercício
23. Dependentes legais	Parentesco	Data nasc.	Nacionalidade	Documento de viagem

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

24. Tipo de visto Temporário Permanente		25. Prazo	26. Repartição consular brasileira no exterior	
27. Procurador			28. E-mail	
Termo em que pede deferimento Local e data Assinatura do representante legal da requerente (nome legível/cargo/carimbo)				

**INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO DE REQUERIMENTO
DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO**

1. REQUERENTE - Preencher com o nome da Razão Social da pessoa jurídica sediada no Brasil interessada em mão-de-obra estrangeira.
2. ATIVIDADE ECONÔMICA - Preencher com o código da atividade principal da requerente, conforme classificação de atividades do IBGE, encontrada no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica.
3. ENDEREÇO - Preencher com o endereço da empresa.
4. CIDADE - Preencher com o nome da cidade onde se localiza a empresa.
5. UNIDADE DA FEDERAÇÃO - Preencher com a sigla da Unidade da Federação onde se localiza a empresa.
6. CEP - Preencher com o código de Endereçamento Postal de onde se localiza a empresa.
7. TELEFONE - Preencher com o(s) número(s) de telefone da empresa.
8. E-MAIL - Preencher com o e-mail da empresa.
9. CGC - Preencher com o número de identificação da requerente no Cadastro Geral de Contribuinte, quando pessoa jurídica ou o CPF, quando pessoa física.
10. LEI/DECRETO/RESOLUÇÃO - Preencher com o número e a data do documento legal que fundamenta a Solicitação de Autorização de Trabalho.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

11. NOME - Preencher com o nome completo do estrangeiro, por extenso e de acordo com seus documentos de identificação. No caso de contrato de equipe, preencher com o nome de representante do grupo.
12. FILIAÇÃO - Preencher, por extenso, com os nomes do pai e da mãe do estrangeiro.
13. SEXO - Preencher com "M" para o sexo masculino ou "F" para o sexo feminino.
14. ESTADO CIVIL - Preencher com: casado, solteiro, desquitado, divorciado, etc.
15. DATA DE NASCIMENTO - Preencher com: dia, mês e ano de nascimento do estrangeiro.
16. ESCOLARIDADE - Preencher com o grau de escolaridade do estrangeiro.
17. PROFISSÃO - Preencher com a profissão do estrangeiro.
18. NACIONALIDADE - Preencher com a nacionalidade do estrangeiro.
19. DOCUMENTO DE VIAGEM - Preencher com: tipo de documento, número, validade e governo emissor.
20. FUNÇÃO NO BRASIL - Preencher com a atividade que o estrangeiro desenvolverá no Brasil, que poderá, ou não, ser aquela declarada no Campo 16.
21. CBO - Preencher com o código da função a ser desempenhada pelo estrangeiro, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (quatro dígitos).
22. LOCAL DE EXERCÍCIO - Preencher com o nome da cidade da Unidade da Federação onde o estrangeiro desempenhará efetivamente sua função no Brasil.
23. DEPENDENTES LEGAIS - Preencher com: nome, grau de parentesco, data de nascimento e nacionalidade; tipo, número, validade e governo emissor dos respectivos documentos de viagem.
24. TIPO DE VISTO - Assinalar com "x" o tipo de visto solicitado.
25. PRAZO - Informar o prazo constante de contrato, indicação ou nomeação, observados os limites de lei.
26. REPARTIÇÃO CONSULAR BRASILEIRA NO EXTERIOR - Preencher com os nomes da cidade e do país onde o estrangeiro receberá o visto solicitado. Em caso de contrato de equipe, quando houver mais de uma repartição consular, anotar "Vide relação anexa", onde serão indicados os consulados respectivos.
27. PROCURADOR - Preencher com o nome do procurador legalmente constituído.
28. E-MAIL - Preencher com o e-mail do procurador legalmente constituído.

MODELO I

Dados da Empresa e do Candidato da Empresa

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

1. Razão Social
2. Objeto Social
3. Capital social
4. Data da constituição
5. Data da última alteração contratual
6. Pessoa (s) jurídica (s) estrangeira (s) associada (s)
7. Relação das principais associadas, quando se tratar de Sociedade Anônima.
8. Valor do investimento de capital estrangeiro
9. Data do último investimento
10. Data de registro no Banco Central do Brasil
11. Administrador (es) - Nome e cargo
12. Número atual de empregados:
 - 12.1. Brasileiros
 - 12.2. Estrangeiros
13. Justificativa para a contratação do estrangeiro:

DO CANDIDATO

1. Nome
2. Escolaridade
3. Informar a última remuneração percebida pelo estrangeiro no exterior.
4. Informar a remuneração que o estrangeiro irá perceber no País.
5. Caso o estrangeiro continue a perceber remuneração no exterior, informar a mesma e oferecer a tributação no Brasil, conforme determina a Secretaria da Receita Federal.
6. Experiência profissional: relação das empresas nas quais foi empregado, funções exercidas com a respectiva duração, local e data, por ordem cronológica, discriminando as atividades compatíveis com as que o candidato desempenhará no Brasil.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Declaro, sob as penas do art. 299 do Código Penal Brasileiro, serem verdadeiras as informações transcritas neste documento, comprometendo-me, inclusive, a comprová-las, mediante a apresentação dos documentos próprios à fiscalização.

Local e data:

Assinatura do(s) representante(s) legal(is) da pessoa jurídica responsável pela chamada do estrangeiro, discriminando-se o nome completo, qualificação, CPF, apondo-se o nome e a função e o carimbo da entidade.

MODELO II

Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Cláusulas Obrigatórias

A (nome da empresa), situada em (endereço completo), representada por (nome do representante legal da empresa) e (nome e dados do estrangeiro), tem contratado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA: O supramencionado é contratado na forma da legislação em vigor para exercer a função _____, que abrange as seguintes atividades: (detalhar as atividades que o estrangeiro exercerá).

CLÁUSULA SEGUNDA: O prazo deste contrato terá início dentro dos trinta dias seguintes à entrada do contratado ao Brasil e vigorará por _____ meses (prazo que não poderá exceder a dois anos).

CLÁUSULA TERCEIRA: Pela execução dos serviços citados, a empresa pagará salário mensal de R\$ _____ (discriminar os valores dos benefícios, quando for o caso).

CLÁUSULA QUARTA: O candidato virá ao Brasil desacompanhado ou acompanhado. Se vier acompanhado, devem-se discriminar os nomes dos dependentes legais do estrangeiro.

CLÁUSULA QUINTA: A empresa compromete-se a pagar as despesas relativas à repatriação do estrangeiro contratado.

CLÁUSULA SEXTA: A repatriação ao país de origem será definitiva ao final do contrato ou ao final da prorrogação, se houver, ou no interregno entre os períodos, caso ocorra distrato, nos termos da Lei, comprometendo-se a contratante a comunicar o fato, em até quinze dias, à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA SÉTIMA: O contratado não poderá exercer sua atividade profissional para outra empresa, senão àquela que o tiver contratado na oportunidade de concessão do visto, conforme o disposto na Lei.

Assinatura e identificação do responsável legal pela empresa.

Assinatura do estrangeiro contratado.

MODELO III

Contrato de Trabalho ou de Prestação de Serviços para Artistas ou Desportistas

CLÁUSULAS OBRIGATÓRIAS

CONTRATANTE EMPRESA: ENDEREÇO: CGC: REPRESENTANTE: RG: CPF: FUNÇÃO: ESTADO CIVIL:

CONTRATADO NOME: REPRESENTANTE: PASSAPORTE: NACIONALIDADE:

Têm entre si justo e contratado o que se segue:

Cláusula Primeira: O Contratado irá realizar ____ (quantidade) apresentações no Brasil na(s) cidade(s) _____ nos dias e locais relacionados na cláusula quarta..

Cláusula Segunda: Citar o título do programa, espetáculo ou produção com indicação do personagem ou obra, quando for o caso (peça teatral ou ópera).

Cláusula Terceira: O presente Contrato de Trabalho terá a vigência de ____ dias a partir da chegada do Contratado no Brasil.

Cláusula Quarta: O Contratado receberá a importância total de R\$____, conforme discriminado abaixo: data da apresentação/ local/cidade/ valor da remuneração

Cláusula Quinta: Serão de responsabilidade do Contratante as despesas de transporte e estada do Contratado dentro do território brasileiro e o repatriamento em definitivo do mesmo.

Cláusula Sexta: O Contratado por meio do presente instrumento cede seu direito de imagem e nome, no crédito da apresentação, cartazes, impressos, programas e chamadas comerciais em emissoras de rádio e televisão.

Cláusula Sétima: As notificações, quando cabíveis, serão expedidas a critério da autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego, para o endereço da sede da empresa contratante.

Cláusula Oitava: A qualificação completa dos integrantes do grupo encontra-se informada em relação anexa. (Esta cláusula não se aplica a artista individual).

Obs: Deverá ser informada nesta relação: nome, nacionalidade, data de nascimento, função, número do passaporte, validade, governo emissor e repartição consular brasileira no exterior.

E, por estarem de pleno acordo, firmam o presente contrato em 02 (duas) vias, de igual teor e forma.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Nome e Função do representante legal do contratante.

Nome do contratado

MODELO IV
Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

CLÁUSULAS OBRIGATÓRIAS

A (nome da empresa), situada em (endereço completo), representada por (nome do representante legal da empresa) e (nome e dados do estrangeiro), têm contratado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA: O supramencionado é contratado na forma da legislação em vigor para exercer a função de _____, que abrange as seguintes atividades: (detalhar as atividades que o estrangeiro exercerá).

CLÁUSULA SEGUNDA: O prazo deste contrato terá início em ____ (dentro dos trinta dias seguintes à entrada do contratado ao Brasil) e vigorará por prazo indeterminado.

CLÁUSULA TERCEIRA: Pela execução dos serviços citados, a empresa pagará salário mensal de R\$ _____ (discriminar os valores dos benefícios, quando for o caso).

CLÁUSULA QUARTA: O candidato virá ao Brasil desacompanhado ou acompanhado. Se vier acompanhado, devem-se discriminar os nomes dos dependentes legais do estrangeiro.

CLÁUSULA QUINTA: A empresa compromete-se a pagar as despesas relativas à repatriação do estrangeiro contratado.

CLÁUSULA SEXTA

A repatriação ao país de origem será definitiva ao final do contrato ou ao final da prorrogação, se houver, ou no interregno entre os períodos, caso ocorra distrato, nos termos da Lei, comprometendo-se a contratante a comunicar o fato, em até quinze dias, à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assinatura e identificação do responsável legal pela empresa

Assinatura do estrangeiro contratado

Fundamentação Legal: Resolução Administrativa CNI nº 07/2004 – DOU: 20.10.2004 (Republicação) que revoga a Resolução Administrativa CNI nº 06/2004.

PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Auxílio-Acidente – Situações – Direito

Quais as situações que dão direito ao Benefício Auxílio-Acidente?

O auxílio-acidente é concedido, como indenização, ao segurado empregado, exceto o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar seqüela definitiva, conforme as situações discriminadas no anexo III do Decreto nº 3.048/99, que implique:

- I - redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam;
- II - redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente, ou
- III - impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.

São Situações Discriminadas no Anexo III do decreto nº 3.048/99:

Aparelho visual

- a) acuidade visual, após correção, igual ou inferior a 0,2 no olho acidentado;
- b) acuidade visual, após correção, igual ou inferior a 0,5 em ambos os olhos, quando ambos tiverem sido acidentados;
- c) acuidade visual, após correção, igual ou inferior a 0,5 no olho acidentado, quando a do outro olho for igual a 0,5 ou menos, após correção;
- d) lesão da musculatura extrínseca do olho, acarretando paresia ou paralisia;
- e) lesão bilateral das vias lacrimais, com ou sem fistulas, ou unilateral com fistula.

NOTA 1 - A acuidade visual restante é avaliada pela escala de Wecker, em décimos, e após a correção por lentes.

NOTA 2 - A nubécula e o leucoma são analisados em função da redução da acuidade ou do prejuízo estético que acarretam, de acordo com os quadros respectivos.

Aparelho auditivo

TRAUMA ACÚSTICO

- a) perda da audição no ouvido acidentado;
- b) redução da audição em grau médio ou superior em ambos os ouvidos, quando os dois tiverem sido acidentados;

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

c) redução da audição, em grau médio ou superior, no ouvido acidentado, quando a audição do outro estiver também reduzida em grau médio ou superior.

NOTA 1 - A capacidade auditiva em cada ouvido é avaliada mediante audiometria apenas aérea, nas frequências de 500, 1.000, 2.000 e 3.000 Hertz.

NOTA 2 - A redução da audição, em cada ouvido, é avaliada pela média aritmética dos valores, em decibéis, encontrados nas frequências de 500, 1.000, 2.000 e 3.000 Hertz, segundo adaptação da classificação de Davis & Silvermann, 1970.

Audição normal - até vinte e cinco decibéis.

Redução em grau mínimo - vinte e seis a quarenta decibéis;

Redução em grau médio - quarenta e um a setenta decibéis;

Redução em grau máximo - setenta e um a noventa decibéis;

Perda de audição - mais de noventa decibéis.

Aparelho da fonação

Situação:

Perturbação da palavra em grau médio ou máximo, desde que comprovada por métodos clínicos objetivos.

Prejuízo estético

Situações:

Prejuízo estético, em grau médio ou máximo, quando atingidos crânios, e/ou face, e/ou pescoço ou perda de dentes quando há também deformação da arcada dentária que impede o uso de prótese.

NOTA 1 - Só é considerada como prejuízo estético a lesão que determina apreciável modificação estética do segmento corpóreo atingido, acarretando aspecto desagradável, tendo-se em conta sexo, idade e profissão do acidentado.

NOTA 2 - A perda anatômica de membro, a redução de movimentos articulares ou a alteração da capacidade funcional de membro não são considerados como prejuízo estético, podendo, porém, ser enquadradas, se for o caso, nos quadros respectivos.

Perdas de segmentos de membros

Situações:

a) perda de segmento ao nível ou acima do carpo;

b) perda de segmento do primeiro quirodáctilo, desde que atingida a falange proximal; (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26.11.2001)

c) perda de segmentos de dois quirodáctilos, desde que atingida a falange proximal em pelo menos um deles; (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26.11.2001)

d) perda de segmento do segundo quirodáctilo, desde que atingida a falange proximal; (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26.11.2001)

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

- e) perda de segmento de três ou mais falanges, de três ou mais quirodáctilos;
- f) perda de segmento ao nível ou acima do tarso;
- g) perda de segmento do primeiro pododáctilo, desde que atingida a falange proximal; (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26.11.2001)
- h) perda de segmento de dois pododáctilos, desde que atingida a falange proximal em ambos; (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26.11.2001)
- i) perda de segmento de três ou mais falanges, de três ou mais pododáctilos.

NOTA: Para efeito de enquadramento, a perda parcial de parte óssea de um segmento equivale à perda do segmento. A perda parcial de partes moles sem perda de parte óssea do segmento não é considerada para efeito de enquadramento.

Alterações articulares

Situações:

- a) redução em grau médio ou superior dos movimentos da mandíbula;
- b) redução em grau máximo dos movimentos do segmento cervical da coluna vertebral;
- c) redução em grau máximo dos movimentos do segmento lombo-sacro da coluna vertebral;
- d) redução em grau médio ou superior dos movimentos das articulações do ombro ou do cotovelo;
- e) redução em grau médio ou superior dos movimentos de pronação e/ou de supinação do antebraço;
- f) redução em grau máximo dos movimentos do primeiro e/ou do segundo quirodáctilo, desde que atingidas as articulações metacarpo-falangeana e falange-falangeana;
- g) redução em grau médio ou superior dos movimentos das articulações coxo-femural e/ou joelho, e/ou tibio-társica.

NOTA 1 - Os graus de redução de movimentos articulares referidos neste quadro são avaliados de acordo com os seguintes critérios:

Grau máximo: redução acima de dois terços da amplitude normal do movimento da articulação;

Grau médio: redução de mais de um terço e até dois terços da amplitude normal do movimento da articulação;

Grau mínimo: redução de até um terço da amplitude normal do movimento da articulação.

NOTA 2 - A redução de movimentos do cotovelo, de pronação e supinação do antebraço, punho, joelho e tibio-társica, secundária a uma fratura de osso longo do membro, consolidada em posição viciosa e com desvio de eixo, também é enquadrada dentro dos limites estabelecidos.

Encurtamento de membro inferior

Situação:

Encurtamento de mais de 4 cm (quatro centímetros).

NOTA: A preexistência de lesão de bacia deve ser considerada quando da avaliação do encurtamento.

VERITAE *Orientador Empresarial*
Trabalho -Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Redução da força e/ou da capacidade funcional dos membros

Situações:

- a) redução da força e/ou da capacidade funcional da mão, do punho, do antebraço ou de todo o membro superior em grau sofrível ou inferior da classificação de desempenho muscular;
- b) redução da força e/ou da capacidade funcional do primeiro quirodáctilo em grau sofrível ou inferior;
- c) redução da força e/ou da capacidade funcional do pé, da perna ou de todo o membro inferior em grau sofrível ou inferior.

NOTA 1 - Esta classificação se aplica a situações decorrentes de comprometimento muscular ou neurológico. Não se aplica a alterações decorrentes de lesões articulares ou de perdas anatômicas constantes dos quadros próprios.

NOTA 2 - Na avaliação de redução da força ou da capacidade funcional é utilizada a classificação da carta de desempenho muscular da The National Foundation for Infantile Paralysis, adotada pelas Sociedades Internacionais de Ortopedia e Traumatologia, e a seguir transcrita:

Desempenho muscular

Grau 5 - Normal - cem por cento - Amplitude completa de movimento contra a gravidade e contra grande resistência.

Grau 4 - Bom - setenta e cinco por cento - Amplitude completa de movimento contra a gravidade e contra alguma resistência.

Grau 3 - Sofrível - cinquenta por cento - Amplitude completa de movimento contra a gravidade sem opor resistência.

Grau 2 - Pobre - vinte e cinco por cento - Amplitude completa de movimento quando eliminada a gravidade.

Grau 1 - Traços - dez por cento - Evidência de leve contração. Nenhum movimento articular.

Grau 0 (zero) - zero por cento - Nenhuma evidência de contração.

Grau E ou EG - zero por cento - Espasmo ou espasmo grave.

Grau C ou CG - Contratura ou contratura grave.

NOTA - O enquadramento dos casos de grau sofrível ou inferior abrange, na prática, os casos de redução em que há impossibilidade de movimento contra alguma força de resistência além da força de gravidade.

Outros aparelhos e sistemas

Situações:

a) segmentectomia pulmonar que acarrete redução em grau médio ou superior da capacidade funcional respiratória; devidamente correlacionada à sua atividade laborativa.

b) perda do segmento do aparelho digestivo cuja localização ou extensão traz repercussões sobre a nutrição e o estado geral.

DOENÇAS PROFISSIONAIS E AS DO TRABALHO

As doenças profissionais e as do trabalho, que após consolidações das lesões resultem seqüelas permanentes com redução da capacidade de trabalho, deverão ser enquadradas conforme o art. 104 deste Regulamento.

Fundamentação Legal: Art. 104 e Anexo III, do Decreto nº 3.048/99.

13º Salário – Período Referente ao Salário-Maternidade – Dedução - Cálculo

Como se calcula o 13º Salário relativo ao período do benefício do Salário-Maternidade?

O salário-maternidade pago pela empresa ou equiparada, inclusive a parcela do décimo-terceiro salário correspondente ao período da licença, poderá ser deduzido quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias devidas, exceto das destinadas a outras entidades e fundos.

A remuneração correspondente ao décimo-terceiro salário deverá ser dividida por trinta. O resultado desta operação deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do décimo-terceiro. A parcela referente ao décimo-terceiro salário proporcional ao período de licença maternidade corresponde ao produto da multiplicação do resultado desta operação pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano civil.

Por exemplo, tome-se uma funcionária que perceba R\$ 900,00 por mês. Sua admissão foi em 01.02.2002 e o benefício foi-lhe concedido em 01.11.2004. O período de gozo do benefício se estenderá por 120 dias, vencendo em 01.03.2005. Os cálculos serão os seguintes:

- a) R\$ 900,00 : 30 dias = R\$ 30,00
- b) R\$ 30,00 : 12 meses = R\$ 2,50 (vez que ela trabalhou todos os meses do ano, integralmente)
- c) R\$ 2,50 x 61 dias = R\$152,50 (valor a deduzir)

A diferença (R\$747,50) será paga pelo empregador.

Fundamentação Legal: Art. 122 da IN INSS/DC 100/03.

TRABALHO

Vale-Transporte – Pagamento em Dinheiro – Vedação

O Vale-Transporte pode ser concedido em dinheiro?

O direito do Vale-Transporte implica na concessão pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar, sendo-lhe vedado substituir o Vale-Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

Ressalva-se que, no caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

Fundamentação Legal: Art. 4º da Lei 7.418/85 e Art. 5º do Decreto 95.247/87.

BKR GREEN MAIL

SOLUÇÃO EM CONSULTORIA ELETRÔNICA

*Áreas Trabalhista, Previdenciária, Tributária, Contábil e
Legislação Societária.*

Solicite sua Proposta pelo telefone 21 2220 4426, ou pelo Email:
ltps@bkr-lobesmachado.com.br