

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS
DE CONTRATO DE TRABALHO PELAS EMPRESAS**

CLAUDIA MARCIANA DE ANDRADE

FLORIANÓPOLIS, DEZEMBRO DE 1999

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS
DE CONTRATO DE TRABALHO PELAS EMPRESAS**

Trabalho de conclusão de curso submetido ao Departamento de Ciências Contábeis do Centro Sócio Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado em Ciências Contábeis.

Acadêmica: Claudia Marciana de Andrade

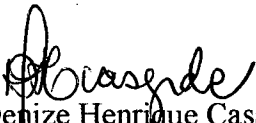
Orientador: Professor Alexandre Zoldan da Veiga

FLORIANÓPOLIS, DEZEMBRO DE 1999.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

A acadêmica CLAUDIA MARCIANA DE ANDRADE obteve nota 9,0 pela apresentação e defesa de sua monografia de conclusão do curso de graduação em Ciências Contábeis, intitulada **UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE CONTRATO DE TRABALHO PELAS EMPRESAS**, perante a banca examinadora do departamento de Ciências Contábeis, para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.


Florianópolis, 10 de dezembro de 1999.


Professora Maria Denize Henrique Casagrande
Coordenadora de monografia do CCN

BANCA EXAMINADORA:


Professor: Alexandre Zoldan da Veiga
Presidente


Professor: Luiz Felipe
Membro


Professor: Silvio Meyer
Membro

"Caminhando e cantando e
seguindo a canção,
somos todos iguais
braços dados ou não..."

Aos meus pais o eterno agradecimento,
pois se hoje eu sou o que sou,
é graças a vocês e a Deus.

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas caminharam cominho nesta jornada, então fica difícil citá-las, mas em especial uma pessoa muito me ajudou, às vezes até sem perceber, meu noivo Eduardo.

Agradeço também a Deus, pela luz que iluminou a cada dia de trabalho árduo.

Aos professores Marcos Lafim, Maria Denize e Alexandre, pelo carinho e dedicação na elaboração desta monografia.

Aos amigos, colegas de curso e professores que acompanharam esta longa estrada que percorri em busca do meu ideal.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO	01
1.1. ASSUNTO	01
1.2. PROBLEMÁTICA.....	02
1.3. OBJETIVOS	03
1.3.1. Objetivo geral.....	04
1.3.2. Objetivos específicos.....	04
1.4. JUSTIFICATIVA	04
1.5. METODOLOGIA	05

CAPÍTULO II

2. CONTRATO DE TRABALHO	08
2.1. CONCEITO.....	08
2.2. MODELOS DE CONTRATO DE TRABALHO	13
2.2.1. CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO.....	13
2.2.2. CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO.....	14
2.2.3. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI 9601/98).....	18

CAPÍTULO III

3.1. COMPARAÇÃO ENTRE OS MÉTODOS	22
3.2. EXEMPLOS	26
3.3. ANÁLISE FINAL	27
CONCLUSÃO	29
ANEXOS.....	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

INTRODUÇÃO

Diante de um tema tão polêmico hoje na nossa economia, como a contenção de custos, é importante destacar um dos pontos cruciais de uma empresa, o setor de recursos humanos.

Com o objetivo de demonstrar às empresas, métodos de desviar destes obstáculos o qual vem enfrentando, que surgiu a idéia deste trabalho, o qual teremos a oportunidade de verificarmos outras alternativas de contratação de pessoal e afastar esta onda de desemprego que ronda hoje o nosso país.

No primeiro capítulo será apresentado a problemática, a justificativa e a metodologia utilizada acerca deste tema. No segundo capítulo serão apresentados alguns conceitos sobre o contrato de trabalho e sobre os métodos de contratação, atípicos, como são conhecidos os contratos temporários. No terceiro capítulo serão feitas algumas análises sobre o tema abordado e demonstrando hipoteticamente como seria a situação de uma empresa com opção por contrato temporário e a outra não, através de exemplos.

Será utilizada como base legal a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), pois ela dá suporte para a afirmação de muitos fatos.

Muitas empresas não tem conhecimento dos modos alternativos de contratação de pessoal que hoje estão regidos na nossa Legislação, então é importante identificar estes métodos, bem como suas vantagens.

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

Este capítulo tem por objetivos apresentar os assuntos abordados nesta pesquisa. Inicialmente será apresentado o assunto, logo em seguida a problemática e a justificativa a fim de dar uma noção geral ao leitor sobre o tema. Serão expostos também os objetivos que se pretende alcançar e para finalizar a metodologia utilizada.

1.1. ASSUNTO

O Brasil tem enfrentado mudanças muito bruscas na sua economia, vem enfrentando crises em diversos setores, mas principalmente na área de recursos humanos, onde o desemprego já faz parte da vida de muitas famílias.

Como as empresas fluem de acordo com a economia, até mesmo as mais antigas e sólidas do mercado tem sentido estas mudanças, pois com esta economia tão instável nunca se sabe o quanto será preciso fabricar e nem o quanto irá se vender. Assim quem mais sofre as conseqüências são os empregados destas empresas, que vêem na crise seus empregos comprometidos.

Vendo estas dificuldades, tanto para empregados quanto para empregadores, muitas empresas têm inovado seus métodos de contratação de pessoal. De maneira inteligente e vantajosa para os dois lados, as empresas estão optando por métodos

alternativos de contrato de trabalho. Dentre os tantos pode-se citar o Contrato por Tempo Determinado, que diferencia do método tradicional por propiciar uma redução de custos em relação a folha de pagamento da empresa, facilitando assim a contratação de pessoal somente em épocas de maior produção na empresa

Muitas empresas estão conseguindo se manter neste mercado tão competitivo, via a uma boa administração de sua área de recursos humanos, pois é a partir daí que tende-se a um equilíbrio entre um bom nível de produção e uma baixa nos custos do setor pessoal.

É necessário que mais empresas adaptem estes métodos alternativos para podermos contornarmos esta crise de desemprego que enfrentamos hoje no nosso país. Pois é assim que as empresas reorganizam seu quadro funcional adaptando-o para elevar sua produção nos momentos de elevação da procura.

1.2. PROBLEMÁTICA

Conseguir um equilíbrio entre o setor de custos de uma empresa com os setores de produção é um dos pontos mais complicados para uma administração. A empresa necessita de novos meios para se manter neste mercado tão competitivo e ainda capacitar seus empregados. As empresas encontram muita dificuldade em conciliar os seus custos com a sua produção, e é assim que surgem as idéias inovadoras: *os tipos de contrato de empregados*, definidos e permitidos pela legislação em vigor, sendo eles o Contrato por prazo indeterminado e o Contrato por prazo determinado, dentre este o contrato de experiência, contrato por obra certa e contrato a prazo, até 2 anos, definido pela Lei 9601/98. Sendo assim cabe a empresa definir o tipo de contrato mais viável.

Algumas empresas estão optando por estes métodos de contrato de trabalho alternativos para reduzirem seus custos e manterem sua produção no nível desejado pelo

mercado, porém algumas empresas já estão sentindo as dificuldades que encontrarão se sua opção por um determinado método não for bem administrado.

Alguns destes métodos dão oportunidade de uma boa produção, mas esta produtividade só se dá até um determinado momento, pois como os empregados não tem nenhum vínculo empregatício com a empresa, ou seja podem ser demitidos assim que a empresa não precisar mais de seus serviços, estes sentem-se desmotivados, abaixando assim a produtividade.

Existe ainda uma outra grande causa de desmotivação dos empregados, a decorrência da falta de procura de mudanças por parte dos empresários. Com a crise que enfrentamos, as empresas não estão seguras, então a partir do momento que seus clientes começarem a desaparecer, os primeiros a serem atingidos são os empregados. E como quando da sua contratação estes já ficam avisados, sempre que ocorre uma queda no processo produtivo os funcionários já começam a ficar desmotivados.

É necessário que as empresas optem por métodos alternativos que melhor se encaixe com suas características funcionais e que se organizem de modo a fazerem com que seus empregados sintam-se motivados mesmo com todo este receio de desemprego. Uma maneira disto é investir em treinamento e gratificações quando da alta da produtividade.

Para que esta escolha seja apropriada as empresas tem que remodelar toda a sua área administrativa para que os pensamentos até então arcaicos passem a se adaptar a esta nova forma de redução de custos. É preciso que as empresas entrem em um novo tempo onde empresas e clientes trabalhem juntos, para que seus funcionários possam trabalhar tranquilos e seus clientes satisfeitos.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desta pesquisa é demonstrar a importância da escolha apropriada de um método de contratação de pessoal, para propiciar à empresa um equilíbrio entre manter seu nível de produção e conseguir reduzir seus custos favorecendo assim seus clientes e funcionários.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceituação acerca do contrato de trabalho;
- Apresentar alguns dos métodos alternativos de contrato de trabalho;
- Avaliar a importância da redução de custos na área de Recursos Humanos;
- Comparar a utilização de métodos alternativos com os métodos convencionais de contrato de trabalho.

1.4. JUSTIFICATIVA

As empresas estão passando por dificuldades em diversas áreas, dentre as mais atingidas pode-se citar a área de recursos humanos, que considera-se uma das mais importantes de uma empresa. Assim é necessário que cada vez mais a inteligência e a inovação tome conta do mercado.

Muitas empresas estão vivendo num mundo muito arcaico ainda, tem medo de arriscar mudanças em seus métodos tradicionais de agir, mas outras em contrário já

estão investindo em idéias inovadoras. Dentre estes métodos de inovação pode-se dar de exemplo a contratação de pessoal.

Empresas inovadoras mudam suas estratégias de redução de custos, optam por contratação de pessoal em determinados momentos de excesso de procura de seus produtos, como a safra, ou até mesmo em excesso de contratação de serviços.

É preciso que estes métodos alternativos de contratação de pessoal fique bem explícito para todos. É necessário que mudem as idéias tão tradicionais até hoje utilizadas, é preciso adaptar as empresas ao mundo de concorrência que há hoje.

A redução de custos em pelo menos uma área da empresa é de extrema importância, não pode-se deixar passar oportunidades como a contratação de funcionários por tempo determinado, ou até mesmo estagiários. Assim que surge a oportunidade de evidenciar os fatos.

Neste trabalho propõe-se a elaboração de todas as técnicas permitidas de contrato de trabalho. Mostrando assim que muitas empresas estão deixando de reduzir seus custos ou até mesmo não suprir a procura por falta de pessoal ou recursos para mantê-los. Tem empresas ainda com seus encargos atrasados, sendo isto proibido por Lei, mas continuando com estes pensamentos arcaicos em não mudar suas técnica de contratação de pessoal ficará difícil de conseguir um equilíbrio entre seus custos e benefícios.

1.5. METODOLOGIA

É através de pesquisa que conseguimos obter conhecimento.

(LAKATOS e MARCONI, 1982:45) cita que pesquisa é uma freqüente fonte de conhecimento.

“Pesquisa significa muito mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos. Toda pesquisa implica no levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas.”

Com um trabalho de pesquisa, encontram-se subsídios para a descoberta de caminhos até então obscuros. É donde podemos obter informações para encontrarmos as soluções para os nossos problemas. Dentre os vários tipos de trabalho de pesquisa temos os trabalhos científicos.

No conceito de (LAKATOS e MARCONI, 1982:82) os trabalhos científicos,

“Devem ser elaborados de acordo com as normas preestabelecidas e com os fins a que se destinam. Serem inéditos ou originais e contribuirão não só para a ampliação dos conhecimentos ou a compreensão de certos problemas, mas também, servirem de modelo ou oferecer subsídios para outros trabalhos.”

Dentre os vários tipos de trabalho científico um que podemos utilizar para nos basearmos à pesquisar um assunto específico é a monografia, que nada mais é que um conjunto de informações a qual serve de base para consultas.

Conforme (SALOMON, 1996:179), monografia pode ser utilizada em vários sentidos, mas especificamente.

“No sentido acadêmico, o tratamento escrito aprofundado de um só assunto, de maneira

descritiva e analítica, onde a reflexão é a tônica. (está entre o ensaio e a tese e nem sempre se origina de outro tipo de pesquisa que não seja a bibliográfica e a de documentação).”

Para encontrarmos respostas aos nossos questionamentos é necessário que utilizemos de métodos de pesquisa. Neste trabalho o método de pesquisa utilizado será a pesquisa bibliográfica.

Segundo (LAKATOS e MARCONI, 1982:45), pesquisa bibliográfica,

“Trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre o assunto. A pesquisa bibliográfica pode ser considerada também como o primeiro passo de toda pesquisa científica.”

Enfim a importância de uma boa pesquisa bibliográfica é se aprofundar num assunto específico, retirando de diversas fontes conceitos e opiniões de vários autores.

CAPÍTULO II

Este capítulo tem por finalidade conceituar os métodos de contrato de trabalho que são utilizados pelas empresa, bem como suas finalidades.

2. CONTRATO DE TRABALHO

Um dos pontos cruciais de uma empresa é o seu setor de controle de custos. Este setor deve estar envolvido com todos os demais setores da empresa para que haja uma harmonia entre estes.

Neste trabalho vamos nos ater ao setor de recursos humanos, que assim como os outros, é um departamento que se não for bem administrado pode acarretar para a empresa uma elevação constante nos seus custos.

Para entendermos este controle que o setor de recursos humanos precisa ter quando do controle de seus custos é necessário entendermos um pouco da nossa legislação vigente.

É preciso verificarmos quais as opções que nos são oferecidas pela Legislação e a partir daí fazer as devidas escolhas de contratação de pessoal, pois a redução dos custos em relação a pessoal não significa somente dedução de salário, existem outras formas de

manter os profissionais que hoje integram o quadro funcional da empresa e além disso reduzir seus custos.

2.1. Conceitos

Inicialmente é necessário conhecer os conceitos primordiais da nossa Legislação, para depois começarmos a estudar as opções que esta Legislação nos autoriza.

Um dos conceitos básicos a ser compreendido é o que realmente é um contrato de trabalho, quando um empregado passa a ter vínculo com uma empresa e o porque isto ocorre.

A nossa Legislação vigente a (CLT) Consolidação da Leis do Trabalho deixa claro em seu art. 422 o conceito de Contrato de Trabalho.

“Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”

Conforme o autor Paulo P. Ferreira,

“CONTRATO DE TRABALHO é um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário) a prestar trabalho não eventual, em proveito de uma outra pessoa física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado”.

Contrato de trabalho é o acordo expresso correspondente à relação do trabalho, donde empregados, em troca de salário, comprometem-se a prestar serviços a uma determinada empresa. Conforme (GRILLO 1990:23)

“O contrato de trabalho, como os demais contratos, também cria, regula, modifica ou extingue direitos e obrigações, embora limitado por normas de caráter tutelar. Pode ter origem na simples aceitação de um fato, isto é na permissão do empregador em que alguém execute trabalho em seu proveito.”

Apoiado no art. 443 da CLT, *“O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”*, pode-se afirmar-se que os contratos de trabalho podem ser de dois tipos por tempo determinado ou indeterminado, desde que seja preestabelecido a opção por um tipo de contrato.

A Suprema Corte mexicana numa decisão de 03 de setembro de 1936 resolve:

“Para a existência de um trabalho efetivo requer-se unicamente que o serviço desempenhado constitua uma necessidade permanente da empresa, isto é, que não se trate de um serviço meramente acidental, cuja repartição só possa ser consequência do concurso de circunstâncias especiais, ou, igualmente, que o serviço não faça parte das atividades normais, constantes e uniformes da empresa... Assim, por exemplo, o serviço que presta uma pessoa duas vezes por semana a uma empresa constitui um emprego efetivo, mas não o será se, só por uma circunstância acidental, quebra de máquina, se chame um mecânico especial e, concluído este trabalho, fique desligado o trabalhador, sem que se saiba se voltarão ou não a ser utilizados os seus serviços”.

Apoiando-se na Legislação que nos rege hoje, a CLT, pode-se dizer que uma pessoa física que presta serviços a uma empresa de maneira contínua é reconhecida como empregado. Ou seja, sempre que uma pessoa física se submeter a exercer uma função dentro de um estabelecimento, este pode ser considerado um empregado, mesmo que este serviço não seja realizado diariamente. Um exemplo bem simples deste caso é o de serviço de faxina. Quando uma pessoa presta serviços de limpeza à uma empresa constantemente, uma vez por

semana, por exemplo, esta pessoa pode ser considerada um empregado, mesmo não possuindo um contrato de trabalho.

Estes é um dos principais motivos pelo qual é importante as empresas estarem preparadas quando da contratação de pessoal, pois se não souberem das opções que a legislação permite pode acarretar em gastos desnecessários à empresa.

O Art. 3º da CLT é bem claro quanto ao vínculo empregatício de uma pessoa quando da prestação de serviço.

“Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Parágrafo único. Não haverá distinção relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

Um contrato de trabalho pode existir independentemente de uma forma jurídica, basta que o empregado e o empregador entrem num acordo e decidam trabalhar juntos. O autor Umberto Grillo descreve esta situação:

“O contrato de Trabalho é provado por todos os meios de prova em direitos admitidos, havendo inclusive a inaplicação da previsão do código civil brasileiro, que restringe a aplicação da prova testemunhal nas obrigações acima de certo limite. A regra, outros sim, é que o contrato de trabalho é da celebração informal, inexigindo solenidades para sua consecução.”

Um dos meios de prova por excelência do contrato de trabalho é a carteira profissional, não significando, contudo que sua inexistência não implique numa relação de emprego.

A relação de emprego está diretamente ligada a vontade do empregado e empregador. A partir do momento que um empregador resolve encarregar uma pessoa de uma função numa empresa, esta caracterizada uma relação de emprego. Independente de haver um contrato por tempo indeterminado ou determinado esta pessoa contratada passa a ter um vínculo com o contratante.

Conforme o autor Emmanuel Teófilo Furtado (1994:44)

“A regra é a de que o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, sendo por tal sorte presumido que assim foi celebrado, cabendo a quem alega de tal forma não ter sido pactuado, o ônus disto provar.

Não há contudo, o óbice a que o acordo de trabalho seja celebrado por prazo determinado, desde que o serviço, por sua natureza ou transitoriedade, justifique a predeterminação de um tempo final, ou quando a atividade empresarial for de caráter transitório, ou ainda quando o contrato for de experiência, em qualquer hipótese nunca ultrapassando o prazo de dois anos. A não ser o de experiência, que poderá ter o lapso temporal de 90 dias.”

Ainda sobre o contrato de trabalho o autor Evaristo de Moraes Filho diz:

“Nas grandes empresas sobretudo, o assalariado não se submete ao serviço de um empregador determinado; ingressa no serviço da empresa... O legislador sentiu perfeitamente que o contrato de trabalho é formado com a empresa mais do que com o empregador: é pois natural que a modificação sobrevinda na pessoa do empregador não acarrete modificação na relação de trabalho.”

Neste trecho a seguir descrito abaixo pelo autor Emmanuel Teófilo Furtado, (1994:45-46) pode-se pensar um pouco mais sobre a nossa realidade hoje. É fácil nos colocarmos no lugar de uma pessoa desempregada e verificar que chegando a este ponto possivelmente nos submeteríamos a várias situações para ao menos termos o que comer.

“Tem-se como entendimento do que vem a ser o contrato como a manifestação de vontade dos integrantes, produzindo efeitos jurídicos... É bem certo que tudo isso é uma verdade jurídica, mas não é uma verdade social. O empregado humilde tem que garantir o emprego, por mais adversas tem que garantir o emprego, por mais adversas que seja, as condições e por mais infimo que seja o salário, uma vez que o desemprego é uma realidade que impera em nossa sociedade, sendo menos agravoso para o obreiro ganhar pouco que nada ganhar. Em virtude de tal realidade social é que o princípio da autonomia da vontade sofre limitações que objetivam espalhar o abuso econômico, que encontra terreno fértil na sociedade capitalista”.

2.2. MODELOS DE CONTRATO DE TRABALHO

2.2.1. CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

A CLT não define em nenhum dos seus 922 artigos o que é um contrato de trabalho por tempo indeterminado, mas entende-se como sendo um contrato de trabalho sem prazo de encerramento. Conforme Costa:

“Se o contrato de trabalho não contiver data de seu término fixada, caracteriza-se como contrato por tempo indeterminado. Caracterizando-se também o contrato que firmado por prazo determinado ultrapassar os 90 dias ou os 2 (dois) anos segundo a Lei 9601/98 que veremos a seguir.

A diferença entre o contrato por prazo determinado e o contrato por prazo indeterminado, não está só no tempo de duração. O tipo de rescisão, as verbas devidas e o prazo para pagamento também são diferentes.”

Conforme o autor Formica, (1997:20)

“O contrato por tempo indeterminado é visto como a única maneira de manter uma economia formal, onde empregados são registrados, possuem todos os direitos expostos na CLT, como 13º salário, horas extras, e estabilidade, promovendo assim uma satisfação aos empregados por possuírem um emprego e uma renda mensal. Satisfação também por parte dos empresários que possuem empregados fixos.”

Esta modalidade de contrato de trabalho é a conhecida como clássica, é defendida por muitos estudiosos do direito do trabalho. Estes estudiosos são contra a idéia de alteração na contratação de pessoal. Afirmam que estes contratos atípicos, como são chamados aqueles que tem período certo para encerrar, foram criados apenas visando o aproveitamento dos empregados. Dizem que os países que criaram estes contratos atípicos não obtiveram os resultados esperados e que para o Brasil é preferível manter os contratos clássicos afim de manter os empregados em seus empregos com todas as garantias.

É bem verdade que no período que vivemos hoje, isto não ocorre, para um empresário é bem mais vantajoso contratar pessoas por períodos de alta produtividade e dispensá-los quando do encerramento deste período sazonal do que manter seus funcionários em épocas de baixa produtividade onde seus funcionários custam muito caro.

Para os empregados é, muitas vezes, melhor possuírem um emprego temporário do que optar por uma atividade informal. Como por exemplo ambulantes, quando não se sabe o quanto vai vender ou se vai vender.

2.2.2. CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

Conforme (COSTA, 1998:1), contrato de trabalho por tempo determinado,

“É aquele que tem início e término definidos, ou em número de meses ou término de um serviço ou previsão aproximada que aconteça. Podendo ser de natureza transitória, justificando-se os trabalhos em virtude de safras ou temporadas, como colônia de férias.”

Contrato de Trabalho é um contrato de direito privado, “consensual e oneroso”. A legislação trabalhista admite dois tipos de contrato de trabalho: o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho por prazo determinado. Nossa consolidação estabelece três tipos de contrato por prazo certo :

“§1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada

§2º o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) de contrato de experiência.”*

Contrato por prazo determinado, conforme art. 443 parágrafos 1º e 2º da CLT;

Contrato de trabalho por serviço especificado, cuja duração é limitada no tempo. (caso dos contratos por obra certa, em que o empregado é ajustado para prestar trabalho à empresa enquanto durar a obra;

Contrato cujo término deve coincidir com a verificação de determinado acontecimento, suscetível de previsão aproximada (safra). Acrescenta-se aqui o contrato de substituição, caso em que se admite o empregado pelo prazo em que o outro permaneça afastado do serviço.

Pode-se dizer que o trabalho temporário é aquele prestado pela pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

O autor Emmanuel Teófilo Furtado, (1994:44) expõe um comentário bem interessante sobre o prazo de duração de um contrato de trabalho por tempo determinado:

“Não há redação legal a que um contrato por prazo determinado seja celebrado logo após o outro, desde que somados os dois, não seja ultrapassado interregno permitido em Lei, qual seja o de dois anos. Entretanto, sendo o contrato prorrogado, expressa ou tacitamente mais de uma vez, passará a ser considerado por prazo indeterminado.

Bem assim, se outro contrato suceder a um primeiro, tendo início dentro do período de seis meses após o término de primeiro, passará a ser também considerado por prazo indeterminado, salvo se o primeiro se deu por conta da execução de serviços especializados ou da realização de certo acontecimento.”

Instituído pela CLT (Código de Leis Trabalhistas), os contratos por tempo determinado tem como característica principal o estabelecimento de prazo certo para início e fim do tempo de serviço da pessoa contratada e se diferencia do contrato por tempo indeterminado não só em relação ao tempo, mas também quanto ao tipo de rescisão, as verbas devidas e o prazo para pagamento.

Podemos citar exemplo de alguns países que também aderem a estes tipos de contrato de trabalho.

Na legislação portuguesa de 1989, obedecendo o prazo mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 2 (dois) a 3 (três) anos, são permitidos a opção por contrato temporário nas seguintes hipóteses:

- Acréscimo temporário de trabalho;
- Atividades sazonais;
- Lançamento de nova atividade;

- Contratação de jovens, quando do seu primeiro emprego;
- Desenvolvimento de projetos fora da atividade principal da empresa;
- Empregados de longa duração.

Na Alemanha, por exemplo, o que vigora é o contrato de trabalho intermitente, ou seja, é incerto, varia de acordo com a necessidade da empresa, sem um prazo fixo para encerramento.

Na Argentina, optou-se por um contrato de trabalho um pouco fora das características dos utilizados pelo Brasil. Lá as empresas podem optar pelo contrato temporário quando do lançamento de uma nova atividade. *“Para empresas que estão ampliando suas instalações ou implantando novas linhas de produção, ou para empresas novas. Os contratos terão duração de 6 (seis) meses a dois anos e além da isenção da indenização e do aviso prévio, o empregador terá seus encargos sociais reduzidos à metade.”* (Robortella, 1994,227)

Diferencia-se do Brasil em relação ao aviso prévio, sendo que no Brasil é punido severamente a empresa que não pagar a indenização estabelecida no contrato, e em relação aos encargos devidos pelas empresas, pois no Brasil toda empresa optante por contrato temporário tem por obrigação registrar seus funcionários e pagar os devidos encargos, inclusive FGTS (8%) e INSS (variável de acordo com a renda), pelo valor integral.

Nos Estados Unidos, não existe uma relação típica de contrato de trabalho. Nunca foi esclarecido no direito norte-americano o que venha a ser uma relação típica de trabalho.

Aqui no Brasil o simples fato de uma pessoa prestar um serviço a outra em troca de salário já é considerado relação de trabalho. Sendo que a partir daí é que se estabelece qual tipo de contrato de trabalho as empresas irão optar.

Na Espanha, os contratos de trabalho tem características bem diferentes do Brasil. Quase todos os contratos tem duração máxima de 3 (três) anos e apenas um deles

prevê indenização. “Nos ‘acordos-marco’ proibiu-se as horas extras, salvo em situações especiais (risco de prejuízos, razão da produção, etc.)”. ROBORTELLA, 1994: 228

2.2.3. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI 9601/98)

Afora a disposição da CLT existe mais uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, que foi criado pela Lei 9601, 21/01/98 D.O U. de 22/01/98 regulamentada pelo Decreto nº 2.490 de 04/02/98 D.O U. 05/02/98.

A intenção com a criação desta nova Lei foi de reduzir os encargos sociais e contratuais nas admissões que representem acréscimo no número de empregados das empresas.

A principal diferença neste tipo de contrato é que é estabelecido através de acordo coletivo, sem isto não pôde acontecer o contrato de trabalho.

“O Art. 1º da Lei 9601/98, estabelece que, nas Convenções Coletivas e Acordos Coletivos, os Sindicatos de Empregados e Empregadores devem estabelecer o valor da indenização para a hipótese de rescisão antecipada do contrato e as multas por seu descumprimento “ (Costa, 1998:7).

A partir deste trecho verifica-se que a outra diferença significativa que ocorreu a partir desta nova Lei foi a não aplicação dos art. 479 e 480 da CLT, onde eram estabelecidos indenização, em caso de rescisão, de metade dos dias faltantes para o término do contrato firmado por prazo determinado

Como o valor da rescisão é firmado através de acordo coletivo então, estes valores dependerão destas negociações, nada impedindo que o valor acordado seja o de metade dos dias faltantes.

Conceituado no art. 611 da CLT:

“Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Com relação ao prazo esta nova Lei, diferentemente do art. 451 da CLT onde os contratos de trabalho não poderiam ser renovados mais de uma vez, neste novo tipo, os contratos de trabalho podem ser renovados por diversas vezes, não ultrapassando o prazo máximo de 2 (dois) anos.

Costa (1998:10):

“Se o contrato temporário, que é por prazo determinado, ultrapassar o período máximo de 2 anos, fica descaracterizado, passando para contrato por prazo indeterminado.”

Uma empresa que contratava serviços por meio de contrato temporário deve estar ciente que se ultrapassado o prazo preestabelecido este contrato passa a ser de tratamento indeterminado.

Outra característica importante deste contrato de trabalho é o registro de seus funcionários. As empresas que optarem por esta modalidade devem registrar seus empregados, mas manter uma folha de pagamento diferenciada para estes funcionários. A Legislação também obriga as empresas a terem um número mínimo de funcionários

registrados com contrato de trabalho por tempo indeterminado afim de não haver uma demissão em massa de funcionários registrados.

O Art. 2 da Lei 9601/98, acredito ser o mais chamativo para os empresários, sendo que reduz as alíquotas do SESI, SESC, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, Salário Educação, e financiamento do Seguro Acidente do Trabalho e ainda uma redução do percentual de FGTS de 8% para 2%, sendo que nos acordos coletivos fiquem estabelecidos, independentes dos 2%, depósitos mensais vinculados a favor do empregado.

“Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzias por dezoito meses, a contar da data de publicação desta Lei:

I – a cinqüenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria – SESI, Serviço Social do Comércio – SESC, Serviço Social do Transporte – SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional de aprendizagem do Transporte – SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA, bem como o salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho

II – para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregado efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.”

Esta vantagem de redução das alíquotas só será permitido para as empresas que estiverem em dia com o INSS e FGTS e enquanto o quadro de empregados e a folha de pagamento forem superiores às médias mensais e o número de empregados for igual ou superior à média dos seis meses anteriores a Lei.

As empresas devem entregar ao Ministério do Trabalho cópia dos contratos, cópias das alterações destes e afixar o Acordo Coletivo no quadro de avisos da empresa para que não haja dúvidas quanto a procedência, assim como fique claro que a empresa não está agindo contra as normas estabelecidas nesta nova Lei.

O governo tomou todas estas medidas de precaução para que nem empregados nem empresários saíssem prejudicados. Pois assim os trabalhadores possuem direitos iguais aos dos contratados por tempo indeterminado, e os empregadores tem vantagens quando do pagamento de encargos. Mantém sua produtividade alta quando há procura e reduz seu quadro funcional quando começa a perceber que seus empregados estão ociosos por falta de trabalho.

CAPÍTULO III

Neste capítulo tem-se o intuito de comparação. Será demonstrado como é importante para uma empresa a opção por um método de contrato de trabalho adequado a cada situação.

3.1. COMPARAÇÃO ENTRE OS MÉTODOS

Já vem sendo discutido há bastante tempo a necessidade de uma atualização na nossa Legislação. A necessidade da elaboração de contrato de trabalho mais versáteis, para o acompanhamento da atual conjuntura vivenciada pelo nosso país, vem sendo discutida por juristas e doutrinadores.

Após a verificação das modalidades de contratos de trabalho que a nossa Legislação apresenta hoje podemos pensar um pouco mais sobre a os métodos de contratação de pessoal.

É muito importante para uma empresa ter responsáveis pela área de recursos humanos muito atualizados diante da Lei, para que não se perca oportunidades de reduzir seus custos e manter sua produção suficiente.

Na situação difícil que enfrentamos hoje é indispensável estruturar muito bem o quadro funcional de uma empresa. A crise não distingue empresas grandes ou pequenas está

atingindo à todos e para driblar isto é preciso que mais e mais sejam inovados os meios de retenção de custos.

O autor, nesta frase, consegue deixar bem claro a situação que estamos passando hoje e dá uma sugestão de como melhorar, ou pelo menos driblar os maus momentos que temos passado.

“Em tempos difíceis, o homem sempre foi obrigado a inventar, a criar e se superar, perseguindo alternativas para sair de situações complicadas. Dentro deste contexto criativo, estão as novas formas de contratação e flexibilização de jornada que constituem uma vacina tríplice contra a ociosidade, o excesso de jornada e o desemprego.”

Existem muitas empresas fechando suas portas com medo da modernidade, da inovação. Estes pensamentos arcaicos que atingem muitos empresários hoje no Brasil tem que ser extinguidos. É fácil perceber que estas atitudes do governo em alterar as modalidades de contrato de trabalho surgiram para cooperar com empresários e driblar um pouco esta crise que atinge o nosso país. Ao menos moderar o desemprego.

Segundo ROBORTELLA, (1994: 231)

“A tendência internacional é inquestionavelmente a da partilha disponível, mediante políticas sociais dinâmicas e pragmáticas, que flexibilizem o mercado de trabalho, par atenuar os efeitos da crise de emprego.”

LUNARDI, (1996:190), atinge um ponto crucial que pode revolucionar o pensamento de empresários, se eles se ativerem a este ponto.

“É comum observar o trabalhador em determinado dia sem qualquer atividade e em outro trabalhando em regime de horas extras. O custo desta ociosidade e o custo da horas extras acabam inviabilizando os negócios tornando o ônus da mão-de-obra cada vez maior, obrigando as empresas a abrirem mão de parte dos seus trabalhadores pela falta de possibilidade de mantê-los em seus quadros com o custo praticado.”

Diante disso podemos observar que realmente é preciso parar e pensar antes de tomar atitudes errôneas em momentos de precipitação. Empresários devem medir muito bem o quanto é necessário manter um número x de funcionários sendo que, em época de pouca produção, manter estes funcionários significa gasto dobrado.

As vantagens de uma contratação atípica é muito bem vista pelo autor ROBORTELLA, numa parte de seu livro:

“Muitas são as vantagens, do ponto de vista empresarial do trabalho a tempo parcial, como a possibilidade de concentrar a mão-de-obra nos momentos de mais elevado nível de atividade. No comércio e setor de serviços, de intensa flutuação, a uniformização da jornada significa freqüentemente o pagamento de horas improdutivas ou ‘tempos mortos’. Além disto, faz desaparecerem, ou se tornarem rigorosamente excepcionais, as horas extras”

Para uma empresa, que após verificação das alternativas de contratação oferecidas pela nossa Legislação, optar por um método alternativo de contrato de trabalho, os atípicos, como são conhecidos, devem reorganizar seu departamento de recursos humanos, pois como cita FERREIRA, (1997: 20)

“Uma política de pessoal eficiente e racional, assentada em princípios que incrementam as boas relações no trabalho e asseguram, através do esforço humano, a colimação dos objetivos econômicos sociais a que se propõe a empresa, é condição essencial a dinâmica de qualquer organização.”

Quando da opção, por contratos atípicos, a empresa terá que se adaptar a uma nova estrutura organizacional.. os empregados “atípicos” serão vistos de uma forma diferente pelos antigos funcionários, é preciso uma organização formal por parte dos administradores.

Para Milton M. Mandell :

“O fato de que uma Companhia tenha um programa de recrutamento cuidadosamente planejado é um sinal de administração eficiente. A razão desta ampla afirmativa está em que uma administração debilitada não pode elaborar um bom programa de recrutamento. Um recrutamento eficiente significa que houve determinação quanto às necessidades futuras; que foram identificadas. As espécies de mão-de-obra requeridas; que o valor de diferentes tipos de seleção para diferentes tipos de posições foi considerado, e que o processo inteiro de pedido e preenchimento, como também a política da companhia e as atitudes da administração são constantemente submetidos a estudos.”

Podemos perceber através de exemplos como uma empresa pode alterar a sua folha de pagamento quando de uma opção por um método inadequado no decorrer do ano.

O exemplo a seguir mostra os encargos da empresa durante o ano. Ela opta por contratação de safristas, ou seja, contrata pessoal na época do ano em que é feita a colheita do seu produto. Estes Safristas são registrados, recebem todos os direitos que os demais funcionários efetivos, mas trabalham somente em alguns períodos do ano, quando da época de safra.

Para os empresários é uma boa opção devido a redução dos seus encargos durante o ano todo, conseguem controlá-los para que se elevem somente em época de safra, elevação na produção, etc. Para empregados pode-se dizer que é benéfico devido a crise que estamos passando, assim qualquer pessoa que possua um emprego com registro em carteira, o qual lhe dá direito a férias, 13^o salário, licença maternidade, etc., mesmo que por alguns meses do ano é muito vantajoso.

PERÍODO 01/01/99 A 31/01/99

NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.01 GASTOS/PESSOAL EFETIVO		
4.1.2.01.00 Adicional Insalubr. e Peric	0,00	52,00
4.1.2.01.00 Adicional Noturno	0,00	336,53
4.1.2.01.00 Assist. Medica Laboratorial	0,00	2.511,67
4.1.2.01.00 Comissoes	0,00	173,48
4.1.2.01.00 Contrib.ao INSS S/Honor.Diret.	0,00	4.500,00
4.1.2.01.00 Contribuicoes ao FGTS	0,00	6.135,93
4.1.2.01.00 Contribuicoes ao INSS	0,00	16.225,81
4.1.2.01.00 Cursos e Instrucoes	0,00	65,70
4.1.2.01.00 Custo Vale Transporte	0,00	2.222,00
4.1.2.01.00 Diferenca Ordenados e Salarios	0,00	89,53
4.1.2.01.00 Honorarios da Diretoria	0,00	30.000,00
4.1.2.01.00 Horas Atestado	0,00	50,67
4.1.2.01.00 Horas Extras - Normal	0,00	665,98
4.1.2.01.00 Medicamentos	0,00	52,61
4.1.2.01.00 Ordenados e Salarios	0,00	72.345,20
4.1.2.01.00 Premio Seguro Acid.Trabalho	0,00	1.935,35
4.1.2.01.00 Premio Seguro de Vida em Grupo	0,00	227,70
4.1.2.01.00 Provisao de Ferias	0,00	6.385,61
4.1.2.01.00 Provisao Dec.Terceiro Salario	0,00	5.389,58
4.1.2.01.00 Salario Educacao	0,00	3.364,63
4.1.2.01.01 (-)Recup.Custo Vale Transporte	0,00	-341,54
4.1.2.01.04 (-) Recup.Desp.S/FOPAG	0,00	-2.180,00
** Total de GASTOS/PESSOAL EFETIVO	0,00	150.208,44

PERÍODO 01/03/99 A 31/03/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.01	GASTOS/PESSOAL EFETIVO		
4.1.2.01.00	Adicional Insalubr. e Peric	104,00	156,00
4.1.2.01.00	Adicional Noturno	640,19	985,38
4.1.2.01.00	Assist. Medica Laboratorial	2.792,51	2.564,58
4.1.2.01.00	Aviso Previo Indenizado	700,00	(116,64)
4.1.2.01.00	Comissoes	246,18	254,62
4.1.2.01.00	Contrib.ao INSS S/Honor.Diret.	9.000,00	13.324,00
4.1.2.01.00	Contribuicoes ao FGTS	12.841,08	19.146,69
4.1.2.01.00	Contribuicoes ao INSS	33.045,96	50.335,79
4.1.2.01.00	Cursos e Instrucoes	65,70	257,10
4.1.2.01.00	Custo Vale Transporte	3.970,52	5.974,72
4.1.2.01.00	Diferenca Ordenados e Salarios	109,46	463,21
4.1.2.01.00	Honorarios da Diretoria	60.000,00	90.000,00
4.1.2.01.00	Horas Atestado	50,67	90,95
4.1.2.01.00	Horas Extras - Normal	1.247,17	1.595,82
4.1.2.01.00	Medicamentos	224,58	226,60
4.1.2.01.00	Ordenados e Salarios	137.586,31	201.335,87
4.1.2.01.00	Partic.Lucros-Empregados	26.288,52	26.288,52
4.1.2.01.00	Premio Seguro Acid.Trabalho	3.922,07	5.866,67
4.1.2.01.00	Premio Seguro de Vida em Grupo	471,50	752,40
4.1.2.01.00	Provisao de Ferias	13.317,56	21.593,10
4.1.2.01.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	11.019,47	16.493,76
4.1.2.01.00	Salario Educacao	6.825,73	10.133,67
4.1.2.01.00	(-) Faltas e Atrasos	(20,00)	(56,36)
4.1.2.01.01	(-)Recup.Custo Vale Transporte	(707,11)	(991,85)
4.1.2.01.03	(-) Recup.de Desp. Telef'nica	(20,38)	(20,38)
4.1.2.01.04	(-) Recup.Desp.S/FOPAG	(4.360,00)	(6.540,00)
	** Total de GASTOS/PESSOAL EFETIVO	319.361,69	460.114,22

PERÍODO 01/05/99 A 31/05/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.01	GASTOS/PESSOAL EFETIVO		
4.1.2.01.00	Adicional Insalubr. e Peric	208,00	262,40
4.1.2.01.00	Adicional Noturno	1.371,20	1.868,13
4.1.2.01.00	Assist. Medica Laboratorial	4.319,40	5.499,16
4.1.2.01.00	Aviso Previo Indenizado	3.436,86	3.436,86
4.1.2.01.00	Comissoes	338,66	452,18
4.1.2.01.00	Contrib.ao INSS S/Honor.Diret.	17.729,00	20.804,00
4.1.2.01.00	Contribuicoes ao FGTS	23.118,57	30.686,86
4.1.2.01.00	Contribuicoes ao INSS	67.045,43	84.020,71
4.1.2.01.00	Cursos e Instrucoes	322,80	564,50
4.1.2.01.00	Custo Vale Transporte	7.680,75	9.484,27
4.1.2.01.00	Diferenca Ordenados e Salarios	469,55	531,27
4.1.2.01.00	Honorarios da Diretoria	119.366,67	139.866,67
4.1.2.01.00	Horas Atestado	92,08	126,76
4.1.2.01.00	Horas Extras - Normal	2.850,08	4.108,74
4.1.2.01.00	Indenizacoes	0,00	2.000,00
4.1.2.01.00	Licenca Paternidade e Maternidade	44,00	44,00
4.1.2.01.00	Medicamentos	259,45	301,73
4.1.2.01.00	Ordenados e Salarios	263.958,64	328.491,18
4.1.2.01.00	Partic.Lucros-Empregados	26.288,52	26.288,52
4.1.2.01.00	Premio Seguro Acid.Trabalho	7.811,06	9.786,94
4.1.2.01.00	Premio Seguro de Vida em Grupo	1.006,80	1.255,90
4.1.2.01.00	Provisao de Férias	29.203,08	36.874,62
4.1.2.01.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	22.388,01	27.886,03
4.1.2.01.00	Salario Educacao	13.521,66	16.965,08
4.1.2.01.00	(-) Faltas e Atrasos	(56,36)	(56,36)
4.1.2.01.01	(-)Recup.Custo Vale Transporte	(1.260,11)	(1.553,87)
4.1.2.01.03	(-) Recup.de Desp. Telefônica	(20,38)	(20,38)
4.1.2.01.04	(-) Recup.Desp.S/FOPAG	(8.720,00)	(10.900,00)
	** Total de GASTOS/PESSOAL EFETIVO	602.773,42	739.075,90

PERÍODO 01/07/99 A 31/07/99

NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.01 GASTOS/PESSOAL EFETIVO		
4.1.2.01.00 Abono de Ferias	31,19	1.104,72
4.1.2.01.00 Adicional Insalubr. e Peric	316,80	371,20
4.1.2.01.00 Adicional Noturno	2.556,17	3.174,69
4.1.2.01.00 Assist. Medica Laboratorial	5.598,05	6.177,28
4.1.2.01.00 Aviso Previo Indenizado	4.686,86	6.486,86
4.1.2.01.00 Comissoes	549,75	606,20
4.1.2.01.00 Contrib.ao INSS S/Honor.Diret.	25.006,99	27.631,99
4.1.2.01.00 Contribuicoes ao FGTS	39.390,51	48.113,23
4.1.2.01.00 Contribuicoes ao INSS	101.057,80	116.984,40
4.1.2.01.00 Cursos e Instrucoes	630,20	795,90
4.1.2.01.00 Custo Vale Transporte	11.651,09	13.269,59
4.1.2.01.00 Diferenca Ordenados e Salarios	549,93	549,93
4.1.2.01.00 Honorarios da Diretoria	160.366,67	177.866,67
4.1.2.01.00 Horas Atestado	126,76	126,76
4.1.2.01.00 Horas Extras - Normal	5.461,45	5.964,42
4.1.2.01.00 Indenizacoes	2.000,00	2.000,00
4.1.2.01.00 Lei 1/3 Ferias	843,05	0,00
4.1.2.01.00 Licenca Paternidade e Maternidade	288,68	533,36
4.1.2.01.00 Medicamentos	443,90	514,53
4.1.2.01.00 Ordenados e Salarios	390.154,48	441.010,90
4.1.2.01.00 Partic.Lucros-Empregados	26.913,52	26.913,52
4.1.2.01.00 Premio Seguro Acid.Trabalho	11.812,04	13.709,93
4.1.2.01.00 Premio Seguro de Vida em Grupo	1.497,05	1.743,50
4.1.2.01.00 Provisao de Ferias	44.110,71	50.726,61
4.1.2.01.00 Provisao Dec.Terceiro Salario	33.426,45	38.268,16
4.1.2.01.00 Salario Educacao	20.493,53	23.800,45
4.1.2.01.00 (-) Faltas e Atrasos	(63,26)	(63,26)
4.1.2.01.01 (-)Recup.Custo Vale Transporte	(1.829,25)	(2.095,13)
4.1.2.01.03 (-) Recup.de Desp. Telef'nica	(20,38)	(20,38)
4.1.2.01.04 (-) Recup.Desp.S/FOPAG	(13.080,00)	(15.260,00)
** Total de GASTOS/PESSOAL EFETIVO	874.970,74	991.006,03

PERÍODO 01/09/99 A 30/09/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.01	GASTOS/PESSOAL EFETIVO		
4.1.2.01.00	Abono de Ferias	1.267,21	1.267,21
4.1.2.01.00	Adicional Insalubr. e Peric	425,60	480,00
4.1.2.01.00	Adicional Noturno	3.743,07	4.159,30
4.1.2.01.00	Assist. Medica Laboratorial	8.580,71	8.993,20
4.1.2.01.00	Aviso Previo Indenizado	14.420,96	18.386,02
4.1.2.01.00	Comissoes	668,75	751,73
4.1.2.01.00	Contrib.ao INSS S/Honor.Diret.	29.956,99	32.431,99
4.1.2.01.00	Contribuicoes ao FGTS	67.685,10	86.855,25
4.1.2.01.00	Contribuicoes ao INSS	130.524,38	143.789,01
4.1.2.01.00	Cursos e Instrucoes	861,60	1.222,30
4.1.2.01.00	Custo Vale Transporte	15.321,29	17.989,07
4.1.2.01.00	Diferenca Ordenados e Salarios	549,93	549,93
4.1.2.01.00	Honorarios da Diretoria	193.366,67	209.866,67
4.1.2.01.00	Horas Atestado	420,71	422,59
4.1.2.01.00	Horas Extras - Normal	6.998,48	7.843,79
4.1.2.01.00	Indenizacoes	2.000,00	2.000,00
4.1.2.01.00	Licenca Paternidade e Maternidade	1.933,36	1.933,36
4.1.2.01.00	Medicamentos	532,98	532,98
4.1.2.01.00	Ordenados e Salarios	484.932,32	528.302,21
4.1.2.01.00	Partic.Lucros-Empregados	28.906,42	37.592,82
4.1.2.01.00	Premio Seguro Acid.Trabalho	15.436,97	16.995,59
4.1.2.01.00	Premio Seguro de Vida em Grupo	1.987,30	2.220,50
4.1.2.01.00	Provisao de Ferias	57.200,57	63.141,51
4.1.2.01.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	43.197,65	47.576,71
4.1.2.01.00	Salario Educacao	26.820,34	29.539,89
4.1.2.01.00	(-) Faltas e Atrasos	(108,43)	(120,09)
4.1.2.01.01	(-)Recup.Custo Vale Transporte	(2.380,32)	(2.555,91)
4.1.2.01.03	(-) Recup.de Desp. Telef'nica	(20,38)	(20,38)
4.1.2.01.04	(-) Recup.Desp.S/FOPAG	(17.440,00)	(19.703,36)
	** Total de GASTOS/PESSOAL EFETIVO	1.117.790,23	1.242.443,89

EXEMPLOS

PERÍODO 01/01/99 A 31/01/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.04	GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS		
4.1.2.04.00	Adicional Noturno	0,00	10,70
4.1.2.04.00	Contrib. ao Fgts	0,00	1.303,59
4.1.2.04.00	Contrib. ao Inss	0,00	3.483,36
4.1.2.04.00	Custo Vale Transporte	0,00	1.200,00
4.1.2.04.00	Diferença Ordenados e Salarios	0,00	10,00
4.1.2.04.00	Estagios e Bolsas	0,00	1.140,00
4.1.2.04.00	Horas Atestado	0,00	24,02
4.1.2.04.00	Horas Extras - Normal	0,00	442,77
4.1.2.04.00	Material de Proteção/Uniformes	0,00	1.750,90
4.1.2.04.00	Ordenados e Salarios	0,00	13.201,02
4.1.2.04.00	Premio Seguro Acid. Trabalho	0,00	406,87
4.1.2.04.00	Provisao de Ferias	0,00	1.563,45
4.1.2.04.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	0,00	1.170,85
4.1.2.04.00	Salrio Educacao	0,00	705,16
4.1.2.04.00	(-) Faltas e Atrasos	0,00	(125,81)
4.1.2.04.01	(-) Recup. Custo Vale Transporte	0,00	(37,00)
	** Total de GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS	0,00	26.249,88

PERÍODO 01/03/99 A 31/03/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.04	GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS		
4.1.2.04.00	Adicional Noturno	10,70	36,02
4.1.2.04.00	Comissoes	0,00	450,28
4.1.2.04.00	Contrib. ao Fgts	2.800,26	4.773,95
4.1.2.04.00	Contrib. ao Inss	7.476,91	12.282,42
4.1.2.04.00	Custo Vale Transporte	2.291,19	4.440,99
4.1.2.04.00	Diferença Ordenados e Salarios	10,00	42,00
4.1.2.04.00	Estagios e Bolsas	1.214,00	2.412,00
4.1.2.04.00	Horas Atestado	48,05	165,59
4.1.2.04.00	Horas Extras - Normal	616,55	1.856,43
4.1.2.04.00	Licença Paternidade e Maternidade	0,00	40,04
4.1.2.04.00	Material de Proteção/Uniformes	1.750,90	1.750,90
4.1.2.04.00	Ordenados e Salarios	28.961,87	48.435,53
4.1.2.04.00	Premio Seguro Acid. Trabalho	887,02	1.509,60
4.1.2.04.00	Provisao de Ferias	3.050,76	5.384,53
4.1.2.04.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	2.473,15	4.085,40
4.1.2.04.00	Salrio Educacao	1.537,14	2.616,27
4.1.2.04.00	(-) Faltas e Atrasos	(259,45)	(549,41)
4.1.2.04.01	(-) Recup. Custo Vale Transporte	(37,00)	(37,00)
	** Total de GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS	52.832,05	89.695,54

PERÍODO 01/05/99 A 31/05/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.04	GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS		
4.1.2.04.00	Adicional Noturno	175,06	175,06
4.1.2.04.00	Comissoes	1.027,18	1.745,74
4.1.2.04.00	Contrib. ao Fgts	7.329,14	10.067,61
4.1.2.04.00	Contrib. ao Inss	18.822,16	25.425,62
4.1.2.04.00	Custo Vale Transporte	7.030,09	9.717,39
4.1.2.04.00	Diferença Ordenados e Salarios	42,00	42,00
4.1.2.04.00	Estagios e Bolsas	4.409,00	7.119,00
4.1.2.04.00	Horas Atestado	298,89	453,84
4.1.2.04.00	Horas Extras - Normal	2.875,01	3.944,82
4.1.2.04.00	Indenizações	3.000,00	3.000,00
4.1.2.04.00	Licença Paternidade e Maternidade	40,04	40,04
4.1.2.04.00	Material de Proteção/Uniformes	1.932,58	1.952,58
4.1.2.04.00	Ordenados e Salarios	74.125,87	100.108,94
4.1.2.04.00	Premio Seguro Acid. Trabalho	2.317,54	3.172,86
4.1.2.04.00	Provisao de Ferias	8.136,20	11.526,99
4.1.2.04.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	6.348,08	8.702,74
4.1.2.04.00	Salrio Educacao	4.016,55	5.499,04
4.1.2.04.00	(-) Faltas e Atrasos	(793,81)	(1.230,06)
4.1.2.04.01	(-) Recup. Custo Vale Transporte	(37,00)	(37,00)
	** Total de GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS	141.094,58	191.427,21

PERÍODO 01/07/99 A 31/07/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.04	GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS		
4.1.2.04.00	Adicional Noturno	176,98	206,22
4.1.2.04.00	Comissoes	2.327,57	2.933,71
4.1.2.04.00	Contrib. ao Fgts	12.603,38	14.920,40
4.1.2.04.00	Contrib. ao Inss	31.606,00	37.262,87
4.1.2.04.00	Custo Vale Transporte	11.099,02	12.730,24
4.1.2.04.00	Diferença Ordenados e Salarios	42,00	42,00
4.1.2.04.00	Estagios e Bolsas	9.819,00	12.519,00
4.1.2.04.00	Horas Atestado	638,07	646,08
4.1.2.04.00	Horas Extras - Domingos e Feriados	0,00	16,72
4.1.2.04.00	Horas Extras - Normal	5.396,83	5.916,72
4.1.2.04.00	Indenizações	6.000,00	6.000,00
4.1.2.04.00	Licença Paternidade e Maternidade	40,04	40,04
4.1.2.04.00	Material de Proteção/Uniformes	1.952,58	1.952,58
4.1.2.04.00	Ordenados e Salarios	123.907,72	146.325,75
4.1.2.04.00	Premio Seguro Acid. Trabalho	3.973,50	4.710,45
4.1.2.04.00	Provisao de Ferias	14.308,64	17.049,93
4.1.2.04.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	10.975,18	13.023,09
4.1.2.04.00	Salrio Educacao	6.886,63	8.163,83
4.1.2.04.00	(-) Faltas e Atrasos	-1.471,18	-1.602,16
4.1.2.04.01	(-) Recup. Custo Vale Transporte	-37,00	-37,00
	** Total de GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS	240.244,96	282.820,47

PERÍODO 01/09/99 A 30/09/99

	NOME	SALDO ANTERIOR	SALDO ATUAL
4.1.2.04	GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS		
4.1.2.04.00	Adicional Noturno	265,49	329,19
4.1.2.04.00	Assist. Medica Laboratorial	(10,72)	(10,72)
4.1.2.04.00	Comissoes	3.162,78	3.218,62
4.1.2.04.00	Contrib. ao Fgts	16.368,20	16.802,97
4.1.2.04.00	Contrib. ao Inss	40.931,56	42.319,54
4.1.2.04.00	Custo Vale Transporte	13.488,38	13.930,88
4.1.2.04.00	Diferença Ordenados e Salarios	42,00	42,00
4.1.2.04.00	Estagios e Bolsas	15.719,00	18.869,00
4.1.2.04.00	Horas Atestado	775,13	782,64
4.1.2.04.00	Horas Extras - Domingos e Feriados	197,41	309,72
4.1.2.04.00	Horas Extras - Normal	6.594,13	6.971,76
4.1.2.04.00	Indenizações	6.000,00	6.000,00
4.1.2.04.00	Licença Paternidade e Maternidade	40,04	40,04
4.1.2.04.00	Material de Proteção/Uniformes	1.952,58	1.952,58
4.1.2.04.00	Ordenados e Salarios	155.611,30	159.361,16
4.1.2.04.00	Premio Seguro Acid. Trabalho	5.208,59	5.387,96
4.1.2.04.00	Provisao de Férias	18.433,92	18.945,46
4.1.2.04.00	Provisao Dec.Terceiro Salario	13.684,80	14.053,22
4.1.2.04.00	Salrio Educacao	9.027,23	9.338,11
4.1.2.04.00	(-) Faltas e Atrasos	(1.688,81)	(1.735,67)
4.1.2.04.01	(-) Recup. Custo Vale Transporte	(37,00)	(98,48)
	** Total de GASTOS/PESSOAL SAFRISTAS	305.766,01	316.809,98

3.3. ANÁLISE

Através destes balancetes é possível observar como há alteração nesta conta Gastos com Pessoal. Se uma empresa não estruturar sua área de recursos humanos de acordo com as necessidades da empresa, com certeza, estas, não conseguirão continuar neste mercado tão competitivo de hoje.

No decorrer do ano é possível perceber um aumento nestes gastos relativos a safra que se inicia. A cada mês em que é contratado novos safristas, pelo método de contrato por prazo determinado, estes encargos referente a folha de pagamento aumentam progressivamente. Então é possível identificar facilmente como é mais vantajoso para a empresa a opção por este método de contratação de pessoal ao invés do contrato clássico. Se a opção de contratação de pessoal não fosse por prazo determinado, seriam ainda maiores os custos da empresa.

Ao fazer uma análise anual dos custos da empresa na setor de recursos humanos, o método de contratação por prazo determinado, regido pelo art. 443 da CLT, oferece uma economia para as empresas em torno de 50%, devido aos inúmeros encargos devidos pelas empresa.

Quando da opção por contrato temporário, regido pela Lei 9601/98, o qual, mesmo ainda não muito utilizado, oferece às empresas uma redução bastante significativa em seus encargos, pode-se afirmar que a redução nos encargos será de aproximadamente 70%.

Assim é possível identificar as oportunidades que muitos empresários, às vezes por falta de conhecimento na legislação ou por possuírem uma estrutura deficiente em seu setor de recursos humanos, desperdiçam.

CONCLUSÃO

Estamos enfrentando uma , aparentemente, interminável crise. No país em que vivemos os empregos são cada vez mais escassos. Os salários bastante abaixo do nosso custo de vida. Os preços estão subindo exageradamente. A primeira impressão que temos é que o país tende a “cair num buraco sem fundo”, onde todos nós cairemos junto.

Temos que nos superar, inovar, modernizar. Se todo mundo pensar em esperar pelo governo, achar que isso é só culpa dos governantes e que devemos sentar e esperar acontecer, realmente cairemos neste buraco sem fundo.

As oportunidades que aparecem devem ser aproveitadas ao máximo. Como os citados neste trabalho. A área de recursos humanos de uma empresa é considerada a mais importante. Pois este setor é que “comanda” todos os demais, ou seja, os responsáveis pela contratação de pessoal e pelo registro dos encargos referente a folha de pagamento de uma empresa podem ver melhor em que ponto a empresa se encontra. Se é mais vantajoso a escolha por um ou outro método de contratação de pessoal. Este setor está envolvido com todos os demais setores da empresa, pois é preciso que saibam o quanto a empresa irá vender, produzir, estocar, para que possam contratar o número certo de pessoas.

É neste ponto que está a principal causa da idéia deste trabalho. É importante expor os métodos de contratação de pessoal, a importância de uma área de recursos humanos bem estruturada e com conhecimento suficiente para optar por métodos mais vantajoso para a empresa, bem como explorar as dificuldades que o país está enfrentando e como a população está driblando esta crise.

A modernidade deve surgir na mentalidade de todos os empresários. Aqueles que não aderirem às alternativas que estão aparecendo, provavelmente ficarão para trás. É impossível empresários que querem se superar e acompanhar o mercado permanecerem estáticos, sem inovação no seu método de contratação de pessoal.

As oportunidades estão aí, agora só depende da administração das empresas. Com uma reestruturação no setor de recursos humanos, que se encontrarem deficientes, uma escolha adequada por um método de contratação que mais se adequar às necessidades das empresas, com certeza estas empresas continuarão competitivas no mercado e com seus encargos bem mais adequados à situação do país.

**MODELOS DE
FOLHA DE PAGAMENTO
EFETIVOS/SAFRISTAS**

Soma

PERIODO: 01/01/1999 A 31/01/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
PROVENTOS				DESCONTOS			
001	HORAS NORMAIS	10.765,33	14.189,45	165	TROCO MES ANTERIOR		19,3
002	HORAS NORMAIS NOTURNAS	616,00	799,65	259	DESCONTOS UNIMED		144,2
032	HORAS EXTRAS C/ 70%	147,22	245,24	261	MENSALIDADE UNIMED		51,0
036	HORAS EXTRAS C/ 100%	72,50	179,56	264	LIQUIDO RESCISAO		47,8
060	ADICIONAL NOTURNO	616,00	239,89	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	58,00	554,2
065	DSR REFLEXO H.EXTRAS	75,42	81,33	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		47,0
126	SALDO DE SALARIO	44,00	40,04	302	INSS	485,00	1.343,9
172	FERIAS PROPORC.RESCISAO	18,33	16,68	304	IRRF	1,00	56,7
174	MEDIA H.EXTRA FERIAS RESC	0,42	0,57	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		149,4
184	1/3 FERIAS RESCISAO		5,75	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		6,8
270	DIFERENCA DE SALARIO		41,35	441	DESC. TRANSPORTE		97,7
VANTAGENS				OUTROS			
113	TROCO MES		25,63	133	FGTS RESCISAO		2,1
113	SALARIO FAMILIA	43,00	341,40	300	FGTS		1.258,7
DESCONTOS							
118	HORAS FALTAS	60,20	54,79				

1.260,98

TOTALS		BASES		FUNCIONARIOS	
PROVENTOS:	15.839,51	IRRF MES:	15.761,72	SIT DESCRICAO	QTDE
VANTAGENS:	367,03	IRRF FER:	23,00	0001 TRABALHANDO	58
DESCONTOS:	2.572,54	IRRF 13S:	0,00	0007 DEMITIDO	01
LIQUIDO:	13.634,00	IRRF PAR:	0,00		
OUTROS:	1.260,92	INSS MES:	15.761,72		
		INSS 13S:	0,00		
DEPENDENTES SF: 047		FGTS MES:	15.734,54		
DEPENDENTES IR: 052		FGTS 13S:	0,00		
		FGTS RES:	27,18		
SALARIO:	16.830,20	FGTS 13R:	0,00		
				TOTAL FUNCIONARIOS ->	59

PROVISAO FERIAS		PROVISAO 13.SALARIO		GRPS	
VALOR:	1.276,02	VALOR:	1.293,16	PARTE EMPRESA:	3.152,31
1/3:	425,28	INSS:	364,65	TERCEIROS:	819,54
INSS:	479,76	FGTS:	103,40	ACID.TRABALHO:	472,86
FGTS:	136,15			CONVENIOS:	0,00
				TOTAL GERAL FOLHA	
TOTAL:	2.317,21		1.761,21		25.990,59

TOTAL GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/1999 A 31/01/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA
PROVENTOS				VANTAGENS		
001	HORAS NORMAIS	7.948,67	7.526,11	163	TROCO MES	
002	HORAS NORMAIS NOTURNAS	37,33	35,66	278	SALARIO FAMILIA	40,00
032	HORAS EXTRAS C/ 70%	141,47	231,78	DESCONTOS		
036	HORAS EXTRAS C/ 100%	17,50	33,25	018	HORAS FALTAS	60,20
060	ADICIONAL NOTURNO	37,33	10,70	165	TROCO MES ANTERIOR	
065	DSR REFLEXO H.EXTRAS	52,40	50,61	264	LIQUIDO RESCISAO	
126	SALDO DE SALARIO	44,00	40,04	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	42,00
172	FERIAS PROPORC.RESCISAO	18,33	16,68	302	INSS	344,00
174	MEDIA H.EXTRA FERIAS RESC	0,62	0,57	437	DESC. ASSOCIACAO FUNC.	
184	1/3 FERIAS RESCISAO		5,75	441	DESC. TRANSPORTE	
270	DIFERENCA DE SALARIO	0,00	10,00	OUTROS		
				133	FGTS RESCISAO	0,00
				300	FGTS	0,00

TOTAIS

BASES

FUNCIONARIOS

PROVENTOS:	7.961,15
VANTAGENS:	333,55
DESCONTOS:	1.082,70
LIQUIDO:	7.212,00
OUTROS:	630,65
DEPENDENTES SF:	040
DEPENDENTES IR:	040
SALARIO:	9.091,20

IRRF MES:	7.883,36
IRRF FER:	23,00
IRRF 13S:	0,00
IRRF PAR:	0,00
INSS MES:	7.883,36
INSS 13S:	0,00
FGTS MES:	7.856,18
FGTS 13S:	0,00
FGTS RES:	27,18
FGTS 13R:	0,00

SIT DESCRICAO	QTDE
0001 TRABALHANDO	42
0007 DEMITIDO	01

TOTAL FUNCIONARIOS -> 43

PROVISAO FERIAS

PROVISAO 13.SALARIO

GRPS

VALOR:	660,92
1/3:	220,26
INSS:	248,52
FGTS:	70,51

VALOR:	659,10
INSS:	185,84
FGTS:	52,68

PARTE EMPRESA:	1.576,64
TERCEIROS:	409,89
ACID.TRABALHO:	236,50
CONVENIOS:	0,00

TOTAL: 1.200,21 897,62

TOTAL GERAL FOLHA 2.223,03 13.246,21

TOTAL GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/1999 A 31/01/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	V
PROVENTOS				DESCONTOS			
001	HORAS NORMAIS	2.816,67	6.663,34	259	DESCONTOS UNIMED		14
002	HORAS NORMAIS NOTURNAS	578,67	763,99	261	MENSALIDADE UNIMED		5
032	HORAS EXTRAS C/ 70%	5,75	13,46	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	16,00	25
036	HORAS EXTRAS C/ 100%	55,00	146,31	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		4
060	ADICIONAL NOTURNO	578,67	229,19	302	INSS	141,00	71
065	DSR REFLEXO H.EXTRAS	23,02	30,72	304	IRRF	1,00	5
270	DIFERENCA DE SALARIO		31,35	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		14
VANTAGENS				440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS	0,00	
163	TROCO MES		7,53	441	DESC. TRANSPORTE		62
278	SALARIO FAMILIA	3,00	25,95	OUTROS			
DESCONTOS				300	FGTS	0,00	630
165	TROCO MES ANTERIOR	0,00	7,10				

AIS		BASES		FUNCIONARIOS	
PROVENTOS:	7.878,36	IRRF MES:	7.878,36	SIT DESCRICAO	QTDE
VANTAGENS:	33,48	IRRF FER:	0,00	0001 TRABALHANDO	16
DESCONTOS:	1.489,84	IRRF 13S:	0,00		
LIQUIDO:	6.422,00	IRRF PAR:	0,00		
OUTROS:	630,27	INSS MES:	7.878,36		
		INSS 13S:	0,00		
DEPENDENTES SF: 007		FGTS MES:	7.878,36		
DEPENDENTES IR: 012		FGTS 13S:	0,00		
		FGTS RES:	0,00		
SALARIO:	7.739,00	FGTS 13R:	0,00		
				TOTAL FUNCIONARIOS ->	16

PROVISAO FERIAS		PROVISAO 13.SALARIO		GRPS	
VALOR:	615,10	VALOR:	634,06	PARTE EMPRESA:	1.575,67
1/3:	205,02	INSS:	178,81	TERCEIROS:	409,65
TNSS:	231,24	FGTS:	50,72	ACID.TRABALHO:	236,36
TS:	65,64			CONVENIOS:	0,00

TOTAL:	1.117,00	863,59	2.221,68	TOTAL GERAL FOLHA	12.744,38
--------	----------	--------	----------	-------------------	-----------

PERIODO: 01/01/99 A 31/01/99 TIPO: CALCULO MENSAL

CD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
ADIENTOS				DESCONTOS			
11	HORAS NORMAIS	2.948,00	13.334,23	259	DESCONTOS UNIMED		31,35
12	HORAS FERIAS DIURNAS	205,33	1.400,00	261	MENSALIDADE UNIMED		42,18
12	HORAS EXTRAS C/ 70%	88,50	204,84	281	DESCONTO ADTO FERIAS		1.616,32
16	HORAS EXTRAS C/ 100%	34,50	92,61	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	16,00	546,49
12	INSALUBRIDADE		52,00	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		36,96
5	DSR REFLEXO H.EXTRAS	42,18	57,20	301	INSS S/ FERIAS	11,00	111,04
4	MEDIA HORAS EXTRAS FERIAS	1,13	7,75	302	INSS	160,00	1.288,65
0	1/3 FERIAS		469,25	304	IRRF	5,00	417,38
0	DIFERENCA DE SALARIO		58,18	308	IRRF S/ FERIAS	2,00	160,33
8	QUILOMETRAGEM VEICULO		1.224,29	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		376,66
WTAGENS				439	ADIANT. QUILOM. VEICULO	0,00	1.224,29
TROCO MES			7,65	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		10,51
DESCONTOS				441	DESC. TRANSPORTE	0,00	74,20
5	TROCO MES ANTERIOR	0,00	3,73	OUTROS			
1	DESC.ADTO SALARIAL		100,00	300	FGTS		1.254,08
1	DESC.PRESTACAO VEICULO	0,00	217,91				
7	DESCONTO ALUGUEL	0,00	50,00				

AIS		BASES		FUNCIONARIOS	
ADIENTOS:	16.900,35	IRRF MES:	13.734,70	SIT DESCRICAO	QTDE
AGENS:	7,65	IRRF FER:	1.765,96	0001 TRABALHANDO	15
CONTOS:	6.308,00	IRRF 13S:	0,00	0002 FERIAS	01
LQUIDO:	10.600,00	IRRF PAR:	0,00		
OUTROS:	1.254,08	INSS MES:	15.676,06		
		INSS 13S:	0,00		
ENDENTES SF: 010		FGTS MES:	15.676,06		
ENDENTES IR: 023		FGTS 13S:	0,00		
		FGTS RES:	0,00		
SALARIO:	16.395,20	FGTS 13R:	0,00		
				TOTAL FUNCIONARIOS ->	16

LISAO FERIAS		PROVISAO 13.SALARIO		GRPS	
IR:	1.246,70	VALOR:	1.242,89	PARTE EMPRESA:	3.135,22
13:	415,59	INSS:	350,51	TERCEIROS:	815,15
15:	468,74	FGTS:	99,45	ACID. TRABALHO:	470,28
15:	132,98			CONVENIOS:	0,00

L: 2.264,01 1.692,85 4.420,65 TOTAL GERAL FOLHA 26.539,59

FAL GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/99 A 31/01/99 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
VENTOS				DESCONTOS		
HORAS NORMAIS	3.080,00	10.742,00	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	14,00	358,06
QUILOMETRAGEM VEICULO		6.373,76	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		47,04
TAGENS			302	INSS	142,00	986,79
TROCO MES		6,45	304	IRRF	10,00	479,64
CONTOS			439	ADIANT. QUILOM. VEICULO	0,00	6.373,76
TROCO MES ANTERIOR		5,52	441	DESC. TRANSPORTE		11,48
DESCONTOS UNIMED	0,00	306,89		OUTROS		
MENSALIDADE UNIMED		88,80	300	FGTS		859,36 c
PENSAD JUDICIAL	0,00	146,23				

Bases		FUNCIONARIOS		QTDE
VENTOS:	17.115,76	IRRF MES:	15.982,74	SIT DESCRICAO
TAGENS:	6,45	IRRF FER:	0,00	0001 TRABALHANDO
CONTOS:	8.804,21	IRRF 13S:	0,00	14
QUILOM:	8.318,00	IRRF PAR:	0,00	
OUTROS:	859,36	INSS MES:	10.742,00	
		INSS 13S:	0,00	
INDENTES SF: 011		FGTS MES:	10.742,00	
INDENTES IR: 017		FGTS 13S:	0,00	
		FGTS RES:	0,00	
SALARIO:	10.742,00	FGTS 13R:	0,00	
				TOTAL FUNCIONARIOS -> 14

ISAO FERIAS		PROVISAO 13.SALARIO		GRPS	
R:	895,18	VALOR:	895,16	PARTE EMPRESA:	2.148,40
}:	298,39	INSS:	252,43	TERCEIROS:	558,54
}:	336,62	FGTS:	71,62	ACID.TRABALHO:	322,26
}:	95,49			CONVENIOS:	0,00

TOTAL GERAL FOLHA
23.855,66

1.625,68

1.219,21

3.029,20

Soma

TOTAL GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/99 A 31/01/99 TIPO: CALCULO MENSAL

COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
PROVENTOS				DESCONTOS			
001	HORAS NORMAIS	1.426,67	3.515,00	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	7,00	120,5
032	HORAS EXTRAS C/ 70%	32,00	90,67	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		13,4
065	DSR REFLEXO H.EXTRAS	10,45	17,44	302	INSS	67,00	365,2
VANTAGENS				437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.	0,00	127,3
163	TROCO MES		3,04	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		3,7
278	SALARIO FAMILIA	1,00	8,65	441	DESC. TRANSPORTE		36,4
DESCONTOS				OUTROS			
018	HORAS FALTAS	4,75	6,48	300	FGTS		289,3
165	TROCO MES ANTERIOR	0,00	3,04				
261	MENSALIDADE UNIMED	0,00	15,54				

BASES		FUNCIONARIOS	
PROVENTOS:	3.623,11	IRRF MES:	3.251,37
VANTAGENS:	11,69	IRRF FER:	0,00
DESCONTOS:	691,80	IRRF 13S:	0,00
LIQUIDO:	2.943,00	IRRF PAR:	0,00
OUTROS:	289,33	INSS MES:	3.616,63
		INSS 13S:	0,00
DEPENDENTES SF: 006		FGTS MES:	3.616,63
DEPENDENTES IR: 008		FGTS 13S:	0,00
SALARIO:	3.615,00	FGTS RES:	0,00
		FGTS 13R:	0,00
		TOTAL FUNCIONARIOS -> 07	

PROVISAO FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS
VALOR:	310,25	PARTE EMPRESA:
1/3:	103,40	TERCEIROS:
WSS:	116,65	ACID. TRABALHO:
3:	33,11	CONVENIOS:
		723,32
		188,06
		108,50
		0,00

TOTAL:	563,41	422,58	1.019,88	TOTAL GERAL FOLHA	5.930,00
--------	--------	--------	----------	-------------------	----------

GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/99 A 31/01/99 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
NTOS				DESCONTOS		
HORAS NORMAIS	880,00	2.715,00	302	INSS	42,00	289,05
GENS			437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.	0,00	117,53
TROCO MES		2,45	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		3,72
NTOS			441	DESC. TRANSPORTE	0,00	34,44
TROCO MES ANTERIOR	0,00	2,22		OUTROS		
SENSALIDADE UNIMED		15,54	300	FGTS		217,20 <i>012</i>
REVERSAD SALARIAL SIND.1	4,00	90,51				
SENSALIDADE ASSOCIACAO	0,00	13,44				
	BASES			FUNCIONARIOS		
VTOS:	2.715,00	IRRF MES:	2.425,95	SIT DESCRICAO		QTDE
SENS:	2,45	IRRF FER:	0,00	0001 TRABALHANDO		04
ITOS:	566,45	IRRF 13S:	0,00			
UIDO:	2.151,00	IRRF PAR:	0,00			
ROS:	217,20	INSS MES:	2.715,00			
		INSS 13S:	0,00			
ENTES SF: 003		FGTS MES:	2.715,00			
ENTES IR: 005		FGTS 13S:	0,00			
		FGTS RES:	0,00			
RIO:	2.715,00	FGTS 13R:	0,00			
				TOTAL FUNCIONARIOS ->		04
AO FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO			GRPS		
226,25	VALOR:	226,26		PARTE EMPRESA:	543,00	
75,41	INSS:	63,81		TERCEIROS:	141,18	
85,07	FGTS:	18,09		ACID.TRABALHO:	81,45	
24,15				CONVENIOS:	0,00	
410,88		308,16				
				TOTAL GERAL FOLHA		4.419,32
					765,63	

GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/99 A 31/01/99 TIPO: CALCULO MENSAL

ESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
TOS			DESCONTOS		
DRAS NORMAIS	546,67	800,00	165 TROCO MES ANTERIOR		0,82
DRAS EXTRAS C/ 70%	32,00	90,67	282 REVERSAO SALARIAL SIND.1	3,00	30,00
SR REFLEXO H.EXTRAS	10,45	17,44	302 INSS	25,00	76,21
ENS			437 DESC. ASSOSSIACAO FUNC.	0,00	9,84
ROCO MES		0,59	441 DESC. TRANSPORTE		2,00
ALARIO FAMILIA	1,00	8,65	OUTROS		
TOS			300 FGTS	0,00	72,13
DRAS FALTAS	4,75	6,48			

BASES		FUNCIONARIOS		
TOS:	908,11	IRRF MES:	825,42	SIT DESCRICAO
ENS:	9,24	IRRF FER:	0,00	0001 TRABALHANDO
TOS:	125,35	IRRF 13S:	0,00	QTDE
IDO:	792,00	IRRF PAR:	0,00	03
TOS:	72,13	INSS MES:	901,63	
		INSS 13S:	0,00	
ENTES SF: 003		FGTS MES:	901,63	
ENTES IR: 003		FGTS 13S:	0,00	
		FGTS RES:	0,00	
LIQ:	900,00	FGTS 13R:	0,00	
				TOTAL FUNCIONARIOS ->
				03

Q FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS	
84,00	VALOR:	84,01	PARTE EMPRESA:
27,99	INSS:	23,69	180,32
31,58	FGTS:	6,72	TERCEIROS:
8,96			46,88
			ACID.TRABALHO:
			27,05
			CONVENIOS:
			0,00

TOTAL GERAL FOLHA
1.510,68

152,53

114,42

254,25

L GERAL DA EMPRESA

PERIODO: 01/01/99 A 31/01/99 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
ENTOS			DESCONTOS			
HORAS NORMAIS	18.220,00	41.780,68	250	DESC.ADTQ SALARIAL		100,00
HORAS NORMAIS NOTURNAS	616,00	799,65	251	DESC.PRESTACAO VEICULO		217,91
HORAS FERIAS DIURNAS	205,33	1.400,00	257	DESCONTO ALUGUEL		50,00
HORAS EXTRAS C/ 70%	267,72	540,75	259	DESCONTOS UNIMED		482,44
HORAS EXTRAS C/ 100%	107,00	272,17	261	MENSALIDADE UNIMED		197,58
ADICIONAL NOTURNO	616,00	239,89	264	LIQUIDO RESCISAO		47,25
INSALUBRIDADE		52,00	276	PENSAD JUDICIAL		146,23
DSR REFLEXO H.EXTRAS	128,05	155,97	281	DESCONTO ADTO FERIAS		1.616,32
SALDO DE SALARIO	44,00	40,04	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1	95,00	1.579,27
MEDIA HORAS EXTRAS FERIAS	1,13	7,75	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		144,48
1/3 FERIAS		469,25	301	INSS S/ FERIAS	11,00	111,04
FERIAS PROPORC.RESCISAO	18,33	16,68	302	INSS	854,00	3.984,68
MEDIA H.EXTRA FERIAS RESC	0,62	0,57	304	IRRF	16,00	953,72
1/3 FERIAS RESCISAO		5,75	308	IRRF S/ FERIAS	2,00	160,33
DIFERENCA DE SALARIO		99,53	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		653,46
QUILOMETRAGEM VEICULO		7.598,05	439	ADIANT. QUILOM. VEICULO		7.598,05
GENS			440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS	0,00	21,09
TROCO MES		42,77	441	DESC. TRANSPORTE		219,84
SALARIO FAMILIA	44,00	350,05	OUTROS			
NTOS			133	FGTS RESCISAO	0,00	2,17
HORAS FALTAS	64,95	61,27	300	FGTS		3.661,52
TROCO MES ANTERIOR	0,00	31,59				

S		BASES	FUNCIONARIOS		QTDE
NTOS:	53.478,73	IRRF MES:	47.386,55	SIT DESCRICAO	94
SENS:	392,82	IRRF FER:	1.788,96	0001 TRABALHANDO	01
ITOS:	18.376,55	IRRF 13S:	0,00	0002 FERIAS	01
IIDO:	35.495,00	IRRF PAR:	0,00	0007 DEMITIDO	01
ROS:	3.663,69	INSS MES:	45.796,41		
		INSS 13S:	0,00		
ENTES SF: 074		FGTS MES:	45.769,23		
ENTES IR: 100		FGTS 13S:	0,00		
		FGTS RES:	27,18		
RIO:	47.582,40	FGTS 13R:	0,00		
TOTAL FUNCIONARIOS ->				96	

AD FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS
3.728,15	VALOR: 3.741,48	PARTE EMPRESA: 9.159,25
1.242,66	INSS: 1.055,09	TERCEIROS: 2.381,29
1.401,77	FGTS: 299,28	ACID.TRABALHO: 1.373,90
397,73		CONVENIOS: 0,00

6.770,31

5.095,85

12.914,44

TOTAL GERAL FOLHA

82.315,84

CIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
ITDS				DESCONTOS		
DIRAS NORMAIS	5.478,80	12.457,87	282	REVERSAO SALARIAL SIND.1		36,66
DIRAS EXTRAS C/ 70%	5,25	15,12	284	CONTRIBUICAO SINDICAL 1	6.611,00	220,36
DIRAS ATESTADO	21,20	23,13	290	VALE TRANSPORTE		36,00
INSALUBRIDADE		435,20	302	INSS	228,00	1.214,11
SR REFLEXO H. EXTRAS	1,37	2,33	398	TAXA CUSTEIO SIND.1		2,40
ENS			437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.	0,00	22,96
ROCO MES		12,91	441	DESC. TRANSPORTE		75,76
ALARIO FAMILIA	2,00	18,10		OUTROS		
TDS			300	FGTS	0,00	1.034,59
ROCO MES ANTERIOR	0,00	15,41				

BASES

FUNCIONARIOS

TDS: 12.933,65	IRRF MES: 12.933,65	SIT DESCRICAO	QTDE
ENS: 31,01	IRRF FER: 0,00	0001 TRABALHANDO	25
TDS: 1.623,66	IRRF 13S: 0,00		
IDO: 11.341,00	IRRF PAR: 0,00		
RDS: 1.034,59	INSS MES: 12.933,65		
	INSS 13S: 0,00		
ANTES SF: 013	FGTS MES: 12.933,65		
ANTES IR: 013	FGTS 13S: 0,00		
	FGTS RES: 0,00		
NO: 12.481,00	FGTS 13R: 0,00		

TOTAL FUNCIONARIOS. -> 25

NO FERIAS

PROVISAO 13. SALARIO

GRPS

1.077,79	VALOR: 1.077,79	PARTE EMPRESA: 2.586,73
359,21	INSS: 303,96	TERCEIROS: 672,47
405,25	FGTS: 86,13	ACID. TRABALHO: 388,07
114,86		CONVENIOS: 0,00

1.957,11

1.467,88

3.647,27

TOTAL GERAL FOLHA 21.071,51

CIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
CONTAS			VANTAGENS			
HORAS NORMAIS	413,33	430,61	163	TROCO MES		1,68
HORAS NORMAIS NOTURNAS	466,67	479,39	278	SALARIO FAMILIA	9,00	46,46
HORAS EXTRAS C/ 70%	22,25	40,66	DESCONTOS			
HORAS EXTRAS C/ 100%	51,25	106,93	018	HORAS FALTAS	4,40	5,00
ADICIONAL NOTURNO	466,67	143,82	165	TROCO MES ANTERIOR		2,69
ADJR REFLEXO H.EXTRAS	21,58	22,70	264	LIQUIDO RESCISAO		643,41
VALDO DE SALARIO	14,67	16,00	290	VALE TRANSPORTE		11,76
FERIAS PROPORC.RESCISAO	201,67	220,00	302	INSS	48,00	98,81
ADIC.H.EXTRA FERIAS RESC	18,48	20,18	303	INSS S/ 13* SALARIO	16,00	20,47
ADIC.NOTURNO FERIAS RESC.	166,45	54,48	398	TAXA CUSTEIO SIND.1		8,70
1/3 FERIAS RESCISAO		98,22	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		13,12
1/3* SALARIO PROPORC.RESC.	11,00	220,00	OUTROS			
ADIC.H.EXTRA 13* PROP.	16,95	18,51	133	FGTS RESCISAO		1,28
ADIC.NOTURNO 13* PROP.	52,92	17,32	300	FGTS		97,52
			389	FGTS 13* SALARIO RESCISAO	0,00	20,46

BASES		FUNCIONARIOS		QTDE
		SIT	DESCRICAO	
TOS:	1.888,82	IRRFBES:	1.235,11	04
ENS:	48,14	IRRFBER:	392,88	02
TOS:	803,96	IRRFB13S:	255,83	
IDO:	1.133,00	IRRFBPAR:	0,00	
ROS:	119,26	INSSMES:	1.235,11	
		INSS13S:	255,83	
ENTES SF: 009		FGTSMES:	1.219,11	
ENTES IR: 009		FGTS13S:	0,00	
		FGTSRES:	16,00	
RID:	1.390,00	FGTS13R:	255,83	
TOTAL FUNCIONARIOS ->				06

AD FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS	TOTAL GERAL FOLHA	
	VALOR:	PARTE EMPRESA:		
148,50	111,34	298,20	420,48	2.898,03
49,50	31,40	TERCEIROS:		
55,84	8,90	44,74		
15,85		0,00		
269,69	151,64			

UNIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
DEBITOS			VANTAGENS			
HORAS NORMAIS	880,00	840,60	163	TROCO MES		2,17
HORAS EXTRAS C/ 70%	30,75	52,25	278	SALARIO FAMILIA	8,00	72,40
HORAS EXTRAS C/ 100%	33,00	60,06	DESCONTOS			
DSR REFLEXO H.EXTRAS	18,17	17,29	165	TROCO MES ANTERIOR		2,75
SALDO DE SALARIO	440,00	440,20	264	LIQUIDO RESCISAO		1.385,68
FERIAS PROPORC.RESCISAO	385,00	386,83	290	VALE TRANSPORTE		24,02
MEDIA H.EXTRA FERIAS RESC	52,03	53,45	302	INSS	48,00	112,82
ADIC.NOTURNO FERIAS RESC.	21,42	7,01	303	INSS 5/ 13* SALARIO	16,00	30,94
1/3 FERIAS RESCISAO		149,10	398	TAXA CUSTEIO SIND.1		12,80
13* SALARIO PROPORC.RESC.	18,00	330,15	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		36,08
MEDIA H.EXTRAS 13* PROP.	48,13	49,18	OUTROS			
ADIC.NOTURNO 13* PROP.	22,60	7,40	133	FGTS RESCISAO		36,38
			300	FGTS	0,00	76,43
			389	FGTS 13* SALARIO RESCISAO	0,00	30,93

IS	BASES	FUNCIONARIOS	
DEBITOS:	2.393,52	IRRF MES:	1.410,40
VANTAGENS:	74,57	IRRF FER:	596,39
DEBITOS:	1.605,09	IRRF 13S:	386,73
LIQUIDO:	863,00	IRRF PAR:	0,00
TROCOS:	143,74	INSS MES:	1.410,40
		INSS 13S:	386,73
DENTES SF: 008		FGTS MES:	955,59
DENTES IR: 009		FGTS 13S:	0,00
		FGTS RES:	454,81
DEBITO:	1.200,00	FGTS 13R:	386,73
		TOTAL FUNCIONARIOS -> 06	

SALDO FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS
107,65	VALOR: 129,18	PARTE EMPRESA: 359,41
35,88	INSS: 36,43	TERCEIROS: 93,45
40,40	FGTS: 10,33	ACID.TRABALHO: 53,91
11,48		CONVENIOS: 0,00
195,49	175,94	TOTAL GERAL FOLHA 3.490,03

UNIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
CONTOS			DESCONTOS			
HORAS EXTRAS C/ 70%	36,75	73,51	165	TROCO MES ANTERIOR		0,51
DSR REFLEXO H.EXTRAS	9,27	10,87	264	LIQUIDO RESCISAO		1.497,69
SALDO DE SALARIO	352,00	430,00	290	VALE TRANSPORTE		7,70
FERIAS PROPORC.RESCISAO	366,67	458,33	302	INSS	16,00	41,06
MEDIA H.EXTRA FERIAS RESC	18,32	21,68	303	INSS S/ 13* SALARIO	16,00	34,70
1/3 FERIAS RESCISAO		160,01	398	TAXA CUSTEIO SIND.1		5,50
13* SALARIO PROPORC.RESC.	18,00	412,50	OUTROS			
MEDIA H.EXTRAS 13* PROP.	18,02	21,28	133	FGTS RESCISAO		41,06
CONTOS			389	FGTS 13* SALARIO RESCISAO	0,00	34,69
HORAS FALTAS	0,75	1,02				

Bases		FUNCIONARIOS	
CONTOS:	1.588,18	IRRF MES:	513,36
AGENS:	0,00	IRRF FER:	640,02
CONTOS:	1.588,18	IRRF 13S:	433,78
LIQUIDO:	0,00	IRRF PAR:	0,00
INTROS:	75,75	INSS MES:	513,36
		INSS 13S:	433,78
INDENTES SF: 000		FGTS MES:	0,00
INDENTES IR: 001		FGTS 13S:	0,00
		FGTS RES:	513,36
SALARIO:	550,00	FGTS 13R:	433,78
		TOTAL FUNCIONARIOS -> 02	

PROVISAO 13.SALARIO		GRPS	
VALOR:	52,87	PARTE EMPRESA:	189,43
INSS:	14,91	TERCEIROS:	49,25
FGTS:	4,22	ACID.TRABALHO:	28,42
		CONVENIOS:	0,00
		TOTAL GERAL FOLHA	
95,95	72,00	267,10	2.098,98

IDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
			DESCONTOS		
VALORES NORMAIS	180,00	300,00	250	DESC.ADTO SALARIAL	100,00
VALORES EXTRAS C/ 70%	6,30	17,85	290	VALE TRANSPORTE	18,00
VALOR REFLEXO H.EXTRA	1,63	2,75	302	INSS	8,00
VALORES			398	TAXA CUSTEIO SIND.1	0,00
VALOR MENS	0,00	0,87		OUTROS	
SALARIO FAMILIA	2,00	18,10	300	FGTS	25,64
VALOR MENS ANTERIOR	0,00	0,92			

BASES		FUNCIONARIOS		QTDE
		SIT DESCRICAO		
VALORES:	320,60	0001 TRABALHANDO		01
VALORES:	18,97			
VALORES:	147,57			
VALORES:	192,00			
VALORES:	25,64			
VALORES SF: 002	IRRF MES:	320,60		
VALORES IR: 002	IRRF FER:	0,00		
VALORES:	IRRF 13S:	0,00		
VALORES:	IRRF PAR:	0,00		
VALORES:	INSS MES:	320,60		
VALORES:	INSS 13S:	0,00		
VALORES:	FGTS MES:	320,60		
VALORES:	FGTS 13S:	0,00		
VALORES:	FGTS RES:	0,00		
VALORES:	FGTS 13R:	0,00		
TOTAL FUNCIONARIOS ->				01

VALORES FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS	TOTAL GERAL FOLHA
26,69	VALOR: 26,71	PARTE EMPRESA: 64,12	
8,89	INSS: 7,53	TERCEIROS: 16,67	
10,04	FGTS: 2,13	ACID.TRABALHO: 9,62	
2,85		CONVENIOS: 0,00	
48,47	36,37	90,41	540,46

CIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
TOS				VANTAGENS		
IRAS NORMAIS	1.789,33	4.430,65	256	ESTOURO DO MES		91,38
IRAS NORMAIS NOTURNAS	410,67	799,35	278	SALARIO FAMILIA	1,00	9,05
IRAS FERIAS DIURNAS	543,80	716,55		DESCONTOS		
IRAS FERIAS NOTURNAS	556,20	742,45	165	TROCO MES ANTERIOR		6,25
IRAS EXTRAS C/ 70%	42,00	96,36	259	DESCONTOS UNIMED		266,71
IRAS EXTRAS C/ 100%	42,75	113,44	261	MENSALIDADE UNIMED		66,12
ADICIONAL NOTURNO	410,67	239,80	281	DESCONTO ADTO FERIAS		2.391,65
ADJ. REFLEXO H. EXTRAS	24,12	32,28	290	VALE TRANSPORTE		30,72
ADIC. NOTURNO S/ FERIAS	641,78	256,48	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		47,04
DIA HORAS EXTRAS FERIAS	199,10	266,21	301	INSS S/ FERIAS	47,00	250,61
3 FERIAS		660,57	302	INSS	104,00	591,87
ADIC. FERENCIA DE SALARIO		154,54	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		241,56
ADIC. KILOMETRAGEM VEICULO		3,64	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		8,05
ADIC. INSS			441	DESC. TRANSPORTE	0,00	45,92
ADIC. OUTROS	0,00	4,75		OUTROS		
			300	FGTS	0,00	680,65

BASES

FUNCIONARIOS

DESCRICAO	VALOR	SIT	DESCRICAO	QTDE	
IRAS:	8.512,32	IRRF MES:	5.870,06	0001 TRABALHANDO	10
IRAS:	105,18	IRRF FER:	2.642,26	0002 FERIAS	05
IRAS:	3.946,50	IRRF 13S:	0,00		
IRAS:	4.671,00	IRRF PAR:	0,00		
IRAS:	680,65	INSS MES:	8.508,68		
		INSS 13S:	0,00		
IRAS SF: 008		FGTS MES:	8.508,68		
IRAS IR: 014		FGTS 13S:	0,00		
		FGTS RES:	0,00		
IRAS:	6.689,00	FGTS 13R:	0,00		

TOTAL FUNCIONARIOS -> 15

FERIAS

PROVISAO 13. SALARIO

GRPS

905,39	VALOR:	734,06	PARTE EMPRESA:	1.701,74
301,79	INSS:	206,97	TERCEIROS:	442,43
340,43	FGTS:	58,75	ACID. TRABALHO:	255,27
96,58			CONVENIOS:	0,00

1.644,19

999,78

2.399,44

TOTAL GERAL FOLHA
14.341,56

UNIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
VENTOS			DESCONTOS			
HORAS NORMAIS	1.540,00	5.812,00	294	MENSALIDADE ASSOCIACAO		23,52
QUILOMETRAGEM VEICULO		5.109,00	302	INSS	73,00	617,24
TAGENS			304	IRRF	6,00	468,08
TROCO MES		2,53	437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.		15,00
CONTOS			439	ADIANT. QUILOM. VEICULO	0,00	5.109,00
TROCO MES ANTERIOR		3,78	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		0,49
DESCONTOS DIVERSOS	0,00	158,87		OUTROS		
MENSALIDADE UNIMED		43,32	300	FGTS		464,95
PENSAO JUDICIAL	0,00	146,23				

Bases		Funcionarios		
DESCRICAO	VALOR	DESCRICAO	VALOR	QTDE
IRRF MES:	10.921,00	SIT DESCRICAO		
IRRF FER:	0,00	0001 TRABALHANDO		07
IRRF 13S:	0,00			
IRRF PAR:	0,00			
INSS MES:	5.812,00			
INSS 13S:	0,00			
FGTS MES:	5.812,00			
FGTS 13S:	0,00			
FGTS RES:	0,00			
FGTS 13R:	0,00			
TOTAL FUNCIONARIOS ->				07

Provisao 13. Salario		GRPS	
DESCRICAO	VALOR	DESCRICAO	VALOR
VALOR:	484,33	PARTE EMPRESA:	1.162,40
INSS:	136,56	TERCEIROS:	302,20
FGTS:	38,77	ACID. TRABALHO:	174,36
		CONVENIOS:	0,00

L:	879,57	659,66	1.638,96	TOTAL GERAL FOLHA	14.566,67
----	--------	--------	----------	-------------------	-----------

CIDADE RIO PARDO

PERIODO: 01/09/1999 A 30/09/1999 TIPO: CALCULO MENSAL

DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR	COD	DESCRICAO	REFERENCIA	VALOR
TDS				DESCONTOS		
DRAS NORMAIS	880,00	2.715,00	302	INSS	42,00	289,05
ENS			437	DESC. ASSOSSIACAO FUNC.	0,00	157,12
ROCO MES		1,65	440	DESC. TELEFONE/FOTOCOPIAS		21,61
TDS			441	DESC. TRANSPORTE	0,00	34,44
ROCO MES ANTERIOR	0,00	2,28		OUTROS		
ESCONTOS UNIMED		69,63	300	FGTS		217,19
ENSALIDADE UNIMED	0,00	25,08				
ENSALIDADE ASSOCIACAO	0,00	13,44				

BASES		FUNCIONARIOS		
TDS:	2.715,00	IRRF MES:	2.715,00	SIT DESCRICAO
ENS:	1,65	IRRF FER:	0,00	0001 TRABALHANDO
TDS:	612,65	IRRF 13S:	0,00	QTDE
DDO:	2.104,00	IRRF PAR:	0,00	04
DOS:	217,19	INSS MES:	2.715,00	
		INSS 13S:	0,00	
NTES SF: 003		FGTS MES:	2.715,00	
NTES IR: 005		FGTS 13S:	0,00	
		FGTS RES:	0,00	
DIQ:	2.715,00	FGTS 13R:	0,00	
				TOTAL FUNCIONARIOS ->
				04

DI FERIAS	PROVISAO 13.SALARIO	GRPS	
226,26	VALOR: 226,26	PARTE EMPRESA:	543,00
75,42	INSS: 63,81	TERCEIROS:	141,18
85,08	FGTS: 18,12	ACID. TRABALHO:	81,45
24,16		CONVENIOS:	0,00

410,92

308,19

765,63

TOTAL GERAL FOLHA

4.418,58

Diário Oficial

22/01/98

Atos Do Poder Legislativo

Lei nº 9.601, de 21 de Janeiro de 1998.

Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados. § 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3º (VETADO)

§ 4º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei 8213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas por 18 meses, a contar da data de publicação desta Lei:

I - a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidentes do trabalho;

II - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limites estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados.

II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados e

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

Art. 4º As reduções previstas no art. 2º serão asseguradas desde que, no momento da contratação:

I - o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do

Seguro Social - INSS e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS;

II -o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação mencionada no § 3º deste artigo tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

§ 1º As reduções referidas neste artigo subsistirão enquanto:

I -o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, forem superiores às respectivas médias mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei; e

II - o número de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único do art. 3º.

§ 2º O Ministério do Trabalho tornará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações constantes da convenção ou acordo coletivo de que trata o art. 1º e do contrato de trabalho depositado, necessárias ao controle do recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, no inciso I e II do art. 2º desta Lei.

§ 3º O empregador deverá afixar, no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no art. 1º e da relação dos contratados, que conterà, dentre outras informações, o nome do empregado, número da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

§ 4º O Ministro do Trabalho disporá sobre as variáveis a serem consideradas e a metodologia de cálculo das médias aritméticas mensais de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 5º - As empresas que, a partir da data de publicação desta Lei, aumentarem seu quadro de pessoal em relação à média mensal do número de empregos no período de referência mencionado no artigo anterior terão preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

Art. 6º - O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59
[...]"

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão."

Art. 7º - O descumprimento, pelo empregador, do disposto nos arts. 3º e 4º desta Lei sujeita-o a multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência - UFIR, por trabalhador contratado nos moldes do art. 1º, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990

Art. 8º - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de trinta dias, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 9º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 21 de janeiro de 1998, 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Paulo Paiva

7

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- COSTA, Armando C. & FERRARI, Irany & CORRÊA, Nelson B. "Consolidação das Leis Trabalhistas". 11ed. São Paulo: 1980
- COSTA, Marcelino Barroso. "Noções Básicas dos direitos e haveres trabalhistas". 1ed. São Paulo: Costa 1998.
- DIEESE. "Contrato de trabalho por tempo temporário". <http://www.dieese.org.br/esp/contrato.html>. Visto em 20 de janeiro de 1999.
- DRUMMOND, Marcos A. "Contratação por prazo determinado". <http://www.sinoenco.com.br/document/contrab/contrab.html>. Visto em 20 de janeiro de 1999.
- FERNANDES, Eda. "Qualidade de vida no Trabalho". 1ed. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, Paulo Pinto. "Administração de pessoal". 4 ed. São Paulo: Ed. Atlas S.A, 1997.
- FILHO, Evaristo de Moraes. "Do Contrato de trabalho como elemento da empresa." 1ed. São Paulo: LTr, 1993.
- FORMICA, Gualdo Amaury. "Curso de atividades do departamento pessoal". 2ed. São Paulo: LTr, 1997.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. "Alteração do contrato de trabalho. São Paulo: Ltr, 1994
- GONÇALVES, Emilio. "O estudante no direito do trabalho". 1ed. São Paulo: LTr, 1987.

- GRILLO, Umberto. "Alteração do contrato de trabalho". 1ed. São Paulo: Livraria Freitas Bastos S.A., 1990.
- LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina de Andrade. "Metodologia do Trabalho Científico". 2ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- LUNARDI, Ariovaldo. "Contrato Coletivo de trabalho: o futuro das negociações sindicais no Brasil". 1ed. São Paulo: LTr, 1996
- OLIVEIRA, A Nery. "Contrato Temporário, jornada flexível de Trabalho". <http://www.solar.com.br/~amatra/contémp1.html>. Brasília. Visto em 21 de janeiro de 1999.
- PAIVA, Paulo. Informare Flash: Assuntos trabalhistas. "Cartilha do contrato de trabalho por prazo determinado". Março 1998.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "O moderno direito do trabalho". São Paulo: LTr, 1994.
- SALOMON, Délcio Vieira. "Como fazer uma monografia". 2ed. São Paulo: Martins Fontes, 1993.
- SILVA, Emir Severino da. "O contrato temporário de trabalho e seus reflexos. CGT Sebo". <http://www.cgt.com.br/conjuntura/enir.contrato-tempor%E1rio.html>. Visto em 20 de janeiro de 1999.
- SILVA, Reinaldo Pereira . "O mercado de trabalho Humano: a globalização econômica, as políticas neoliberais e flexibilidade dos direitos sociais no Brasil". São Paulo: LTr, 1998.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "O moderno direito do trabalho". São Paulo: LTr, 1994.