



Relatório Trabalhista

**Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos**

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

01. TABELA DE INCIDÊNCIA DO IAPAS, FGTS e IRRF

| EVENTOS | IAPAS | FGTS | IRRF |
|---|-------|------|------|
| - Saldo de Salários | sim | sim | sim |
| - Descanso Semanal Remunerado | sim | sim | sim |
| - Horas Extras (qualquer adicional) | sim | sim | sim |
| - Prêmios | sim | sim | sim |
| - Salário Maternidade | sim | sim | sim |
| - Abono de Aposentadoria (Convenção Colet.) | sim | sim | sim |
| - Gratificação | sim | sim | sim |
| - Participação nos Lucros | sim | sim | sim |
| - Adicional de Insalubridade | sim | sim | sim |
| - Adicional de Periculosidade | sim | sim | sim |
| - Adicional Noturno | sim | sim | sim |
| - Auxílio de Doença (1ºs. 15 dias) | sim | sim | sim |
| - Auxílio de Ac. do Trabalho (1ºs. 15 dias) | sim | sim | sim |
| - Aviso Prévio Trabalhado | sim | sim | sim |
| - Férias Normais | sim | sim | sim |
| - Ajuda de Custo - acima de 50% - salário.. | sim | sim | sim |
| - Ajuda de Custo - até 50% do salário | não | não | sim |
| - Férias Indenizadas - menos de 1 ano | não | não | sim |
| - Férias Indenizadas - mais de 1 ano | não | não | sim |
| - Férias em Dobro | não | não | sim |
| - Aviso Prévio Indenizado | não | não | não |
| - Aviso Prévio Indenizado acima 30 dias ... | não | não | sim |
| - Salário Família | não | não | não |
| - Bolsa de Estagiários | não | não | sim |
| - Complementação de Auxílio de doença | não | não | sim |
| - Abono de Férias | não | não | sim |
| - Indenização Adicional - Art. 9º/DL 7.328. | não | não | não |
| - 13º salário - 1ª parcela | não | sim | não |
| - 13º salário - 2ª e 3ª parcela | sim | sim | não |
| - Reembolso de IAPAS p/ Autônomos | não | não | sim |
| - Acordo de Indenização | não | não | não |
| - Indenização de Tempo de Serviço | não | não | não |
| - Bolsa Iniciação ao Trabalho - Menor | não | não | sim |
| - Vale Transporte..... | não | não | não |
| - Ajuda de Custo - gastos de transferência. | não | não | não |
| - Retiradas de Diretores Empregados | sim | sim | sim |
| - Retiradas de Diretores Proprietários | sim | não | sim |
| - Retiradas de Sócios de Firma Individual . | sim | não | sim |
| - Serviços Eventuais sem Relação de Emprego | sim | não | sim |
| - Fretes e Carretos pagos à Pessoa Jurídica | não | não | sim |
| - Fretes e Carretos pagos à Pessoa Física . | sim | não | sim |
| - Gratificação de Quebra de Caixa | não | não | não |
| - Serviços Autônomos - Incrito no IAPAS ... | sim | não | sim |

02. ALTERAÇÃO NA NR 01, SUBITEM 1.7, DA PORTARIA 3.214/78

A Portaria nº 03, de 07/02/88, do Secretário de Segurança e Medicina do Trabalho, publicado no DOU de 10/03/88, acrescentou no subitem 1.7 da NR 01, da Portaria 3.214/78, as alíneas c e d.

O Subitem 1.7, da NR 01, que trata das obrigações do empregador, fica assim, após a alteração:

1.7 - Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciencia aos empregados, com os seguintes objetivos:
 - I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
 - II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
 - III - dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;
 - IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;
 - V - adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras do trabalho;
 - VI - adotar medidas determinadas pelo MTb.

FICA ACRESCENTADO:

- c) informar aos trabalhadores:
 - I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
 - II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
 - III - os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
 - IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a / fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

Ainda o Art. 2º, desta Portaria, afixou a multa por descumprimento classificada como 11, do Quadro I, do Anexo 2, da NR 28 (Fiscalização e Penalidades), de que trata a Portaria nº 3.214/78.

03. APURAÇÃO DE INSALUBRIDADE NOS LOCAIS DE TRABALHO

Para que um empregado seja considerado como sujeito a condições insalubres não basta que trabalhe em contato com qualquer dos materiais previstos na Portaria 3.214/78, ou nas condições ali descritas.

Organismos nacionais e internacionais tem elaborado tabelas e levantamentos que permitem apurar se existem ou não insalubridades em determinado local.

Com relação aos elementos que são introduzidos no organismo humano, / por meio da respiração, adotou a Portaria, em referência, tabelas que fixam o peso máximo de substâncias que podem ser encontradas em cada metro cúbico de ar, no local de trabalho.

Para os gases e vapores, a medida é dada em partes por milhão, isto é, elaboram-se tabelas que determinam a máxima quantidade de gás determinado, que pode ser encontrada em cada m³ de ar.

Em relação às poeiras, a medida é dada em número de partículas, por pé cúbico de ar (exame ao microscópio), ou o peso máximo, por pé cúbico ou m³ de ar.

Se a via de acesso ao organismo é outra, como, por exemplo, a cutânea, há de se verificar se existe a possibilidade do empregado expor-se através da superfície de seu corpo, ao elemento nocivo. Assim, / também ocorre com relação à via digestiva.

Cumpre, ainda, que se verifique se a exposição é contínua ou não, / pois que as tabelas elaboradas consideram os valores máximos de concentração a que pode ficar exposto um homem normal, durante 8 horas de trabalho normal e diário, por tempo indeterminado.

Verificando que um empregado trabalha em condições de absorver um elemento nocivo, em concentrações superiores às admitidas, estamos em face da insalubridade.

Para que se apure se um local de trabalho oferece ou não condições agressivas à saúde dos que ali prestam serviços, é necessário a execução de uma perícia.

Embora tais perícias sejam atribuídas, geralmente, à autoridade pública, por vezes é dada preferência a peritos particulares que, possuidores de aparelhagem própria, possam, efetivamente, efetuar a verificação do local de trabalho.

Na verdade, a única forma de se fazer uma perícia detalhada, no local de trabalho, seria executá-la através de uma equipe, constituída / por um engenheiro especialista em higiene industrial, um químico e um médico. Essa equipe, deverá realizar exames médicos (clínicos e / de laboratório) nos empregados, para apurar se teria ou não havido a absorção, pelo organismo, de quantidades prejudiciais de determinados materiais nocivos à saúde.

04. REGRAS APLICADAS PARA ENTREVISTAS DE CANDIDATOS À EMPRÉGO

O êxito da entrevista de Seleção de Pessoal reside em termos um entrevistador treinado, que a conduza e avalie bem. Vejamos os principais cuidados que se devem observar ao se conduzir uma entrevista:

- a) As entrevistas de emprégo, devem ser realizadas em locais isolados.
- b) O entrevistador deve evitar ver o entrevistado através, de seus pre conceitos e experiência íntimas. Deve ser o mais objetivo possível.
- c) O entrevistador deve evitar a atitude " doutoral " e não deve fazer perguntas capciosas ou de " algibeira ".

- d) Desconfie dos simpáticos ou antipáticos. Você estara se projetando sobre o candidato. O entrevistador deve colocar o entrevistado bem a vontade, integrando-o no ambiente, e começando sempre a entrevista por um assunto que seja do interesse do entrevistado.
- e) O entrevistador deve controlar a entrevista no sentido de que esta não saia de seu tema principal.
- f) Para se obter um bom resultado na entrevista, é necessário que o entrevistador siga um roteiro preparado anteriormente, mantendo sempre as perguntas dentro de um padrão que se aproxime ao máximo da realidade, formulando uma série de perguntas importante e dando tempo ao entrevistado para esclarecer bem suas respostas. As perguntas deverão seguir um critério básico, variando especificamente em função do tipo de atribuições que terá o candidato. Evite bate-papo.

05. METALÚRGICOS DO GRANDE ABC, ACEITARAM A PROPOSTA DE 50% DA FIESP

Frente ao pedido dos Sindicatos dos Metalúrgicos da região do Grande ABC de 89,31%, sendo 84% de reposição salarial e 15% de aumento real a FIESP havia proposto 50%. Após a assembléia do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, no dia 09/04/88, de manhã, o de São Caetano do Sul, no dia 08/04/88 e de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, no dia 10, de manhã, por ampla maioria decidiram assinar o Acordo de renovação da Convenção Coletivados Trabalhadores, cuja data base é 1º de abril.

Portanto, a correção salarial para o mes de abril/88 será de 50% sobre os salários de março/88. Para as montadoras e outras empresas / que anteciparam além da URP, o índice será de 45,23%.

Segundo o Vice-Presidente do Sindicato, Heiguerto Della Bella Navarro, o acordo não apresenta grande avanço e nem retrocesso, porém em compensação, afirmou, foi conseguido 5,17% de produtividade enquanto os Metalúrgicos de São Paulo, conseguiram apenas 0,38%, no acordo de novembro passado.

06. ERROS NO PREENCHIMENTO DA RAIS - CORREÇÃO

A empresa que vier a constatar êrros no preenchimento da RAIS, após a sua entrega, deverá até 29 de abril, impreterivelmente, enviar à Regional CEF/RAIS (se vinculada ao PIS) ou ao Banco do Brasil SA (se vinculada ao PASEP) ofício solicitando as correções, acompanhado dos seguintes documentos:

- a) cópia da RAIS anteriormente entregue com as linhas incorretas devi damente assinaladas;
- b) RAIS de RETIFICAÇÃO, contendo todos os dados (com as devidas correções) dos empregados, cujos dados anteriormente foram informados incorretamente. Esta RAIS deverá ser assinalada com a expressão RETIFICAÇÃO no Quadro 05 - CONTROLE DO SERPRO.

O procedimento de RETIFICAÇÃO não é aplicável para inclusão de empregados eventualmente omitidos, assim como para a correção dos dados da RAIS PRÉ-EMITIDA, extraídos do cadastro PIS/PASEP.

Se for necessária a exclusão de empregado da RAIS, a empresa deve rá anexar, ao ofício, apenas o documento mencionado na letra a.

07. RESPONDENDO PERGUNTAS

É PERMITIDO O VOTO POR CORRESPONDÊNCIA NAS ELEIÇÕES SINDICAIS ?

Sim. O exercício de voto por correspondência é permitido ao eleitor / que, na data do pleito, estiver fora do município-sede do Sindicato. O voto por correspondência, entretanto, só poderá ser utilizado em Sindicato representativo de atividade ou profissão cujo exercício obrigue o afastamento habitual dos associados do local da sede, bem / como dos Sindicatos de base intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional.

fds.: Art. 51, § único, da Portaria nº 3.437, de 20/12/74, do Ministro do Trabalho.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente à área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).