



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"

REPOSIÇÃO SALARIAL 29,9% - METALÚRGICOS DO ABC

A FIESP não atendeu o pedido de reposição salarial de 29,9%, apresentada pelos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC.

O Coordenador do Grupo 14, Roberto Della Manna, enviou resposta no / último dia 04 às entidades, não descartando a hipótese de haver uma nova negociação sobre a reivindicação apresentada. Porém, salientou que a defasagem salarial existente é de 2,75% e não de 29,9%, pois / no percentual está embutido a URP de abril, do mes do Dissídio.

Quanto a unificação da data-base dos Metalúrgicos do ABC, São Paulo e interior poderá acontecer após a promulgação da nova Constituição, informou Della Manna ao jornal Gazeta Mercantil, de 05/07/88.

IMPOSTO DE RENDA - COMPLEMENTAÇÃO TRIMESTRAL

Segundo a Instrução Normativa nº 94, da Receita Federal, divulgado no dia 30/06/88, a Complementação Trimestral, relativo ao 2º trimestre/88 (abril, maio e junho) deverá ser recolhido até o dia 29/07/88 sem o respectivo parcelamento, como aconteceu no 1º trimestre/88.

O recolhimento é somente para quem ganhou rendimentos superiores a cz\$ 700.000,00 no 2º trimestre/88, em mais de uma fonte pagadora.

Lembramos que a Aposentadoria e o Aluguel, são definidos pela atual legislação como outras fontes de rendimentos.

A Receita Federal informou ainda que o formulário trimestral que circulou no 1º trimestre/88 foi eliminada e nem terá que ser anexado / junto a Declaração Anual, conforme orientação anterior.

Em substituição, entrará em circulação, o novo formulário denominado "roteiro de cálculo", que será enviado pela própria Receita Federal à todos os contribuintes.

Para contribuintes que não receberem os novos formulários através / dos correios, deverão dirigir-se nas Delegacias locais.

TABELA DE CÁLCULO

CLASSE DE RENDA	RENDA LIQUIDA TRIMESTRAL	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
01 até	60.000,00	isento	-
02 de 60.001,00 à	159.300,00	10%	6.000,00
03 de 159.301,00 à	322.200,00	15%	13.965,00
04 de 322.201,00 à	542.400,00	20%	30.075,00
05 de 542.401,00 à	838.800,00	25%	57.195,00
06 de 838.801,00 à	1.156.500,00	30%	99.135,00
07 de 1.156.501,00 à	1.562.700,00	35%	156.960,00
08 de 1.562.701,00 à	1.863.000,00	40%	235.095,00
09 de 1.863.001,00 acima		45%	328.245,00

Para o procedimento do cálculo do Imposto de Renda Trimestral, consulte nosso Boletim Informativo nº 20, item 02, de 17/05/88.

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - ELEMENTOS NECESSÁRIOS

O Artigo 482, da CLT. estabelece as hipóteses que configuram a dispensa do empregado por justa causa. Este dispositivo de certa forma está combinado com o art. 493, da CLT. ao determinar que " constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza apresentem séria violação dos deveres e obrigações do empregado ".

A justa causa em verdade para propiciar a rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, reveste-se como um ato doloso ou culposo de natureza grave que impeça a continuação da relação empregatícia. A doutrina sobre a matéria, em verdade, não é pacífica mas, alguns pontos não propiciam maiores indagações, como por exemplo os " elementos" que caracterizam a justa causa.

Para que possamos estudar sobre o assunto, consultamos o Livro " Curso de Direito do Trabalho ", de Mozart Victor Russomano, Eminentíssimo Ministro do TST, em suas páginas 209 e 210.

O autor, qualificou como sendo 3 as características essenciais dos elementos da justa causa, ou sejam:

a) GRAVIDADE:

A gravidade deve ser entendida de que a justa causa não se confunde com as faltas leves para as quais estão reservadas as penas disciplinares brandas (da admoestação verbal à suspensão por 30 dias consecutivos), mas, a gravidade que a caracteriza tem, apenas, a relevância suficiente para incompatibilizar o trabalhador com o empresário. Não chega a ser aquela gravidade excepcional, prevista no art. 493, da CLT., exigida para a despedida do trabalhador estável.

b) IMEDIATIDADE:

A imediatidade estabelece um vínculo de relação direta a justa causa alegada e a despedida imposta ao trabalhador. Essa imediação tem como consequência lógica, a afirmativa de que despedida se legítima (ou não) pelo fato que lhe dá causa. Assim, se o trabalhador é despedido por motivo não comprovado, a rescisão será considerada injusta, mesmo que, durante a instrução do processo, se venha a descobrir a prática de outros atos, até então desconhecidos, que constituam / justa causa.

A verificação " a posteriori ", da existência de um motivo para a despedida ultimada não influi na legitimação desta, por falta de imediatidade entre a falta e o ato de rescisão contratual praticado pelo / empregador.

c) ATUALIDADE:

A atualidade é um dos elementos da justa causa que provoca maiores controvérsias práticas. A regra dominante é que as faltas antigas não podem gerar punições. Servem como precedente, isto é como critério para a avaliação da falta atual; por si, não tem eficácia para justificar a despedida. Se não for assim, o trabalhador que tiver a infelicidade de cometer uma falta permanecerá, sempre, indefeso, à disposição do empresário; a vontade deste, como a espada de Damocles pendendo sobre sua cabeça, em ameaça constante.

A TÉCNICA DO HUMOR NO TRABALHO PARA MELHORAR A PRODUTIVIDADE

Modismo ou não, os americanos estão descobrindo uma técnica nova para melhorar a produtividade no trabalho - o humor.

Segundo a PhD. Barbara Mackoff, da Universidade de Harvard, uma das / poucas especialistas no assunto, traduziu que: O humor é um antídoto à violência e ao pessimismo dentro das empresas ".

O humor, segundo Mackoff, ameniza tensões de um clima empresarial, tais como por exemplo: troca de chefias, demissões, novas estruturas, etc.

Várias empresas americanas já se aderiram ao programa, enviando os seus funcionários, gerentes e até altos executivos, para reavivar neles o gosto pela tiradinha espirituosa e as saídas bem-humoradas / frente aos problemas do cotidiano, entre elas: Hewlet Packard, IBM, Pacific Northwest Bell Telephone, etc.

No Brasil, esta nova técnica vai ser um tanto difícil para implantá-lo. Pois, fazer o brasileiro humorado, sem dinheiro no bolso, é coisa para o " Aiatolá " resolver! ...

O USO DO " BIP " PELO EMPREGADO - ÔNUS PARA A EMPRESA

Algumas empresas destinam o uso do " BIP " aos seus empregados, um aparelho de telecomunicação, movido a pilha e sintonizado com uma estação central, muito utilizado pelas empresas de radiocomunicação, por entidades hospitalares e por empresas diversas que necessitam prestar assistência 24 horas por dia à seus clientes.

O uso de tal aparelho pelo empregado, ficam aguardando ordens de serviço praticamente durante 24 horas ao dia, neste caso a jurisprudência a trabalhista manda pagar um suplemento salarial.

A jurisprudência tem divergido quanto á forma de se calcular as horas de uso do BIP. Se o critério fosse o de remunerar as horas ficadas à disposição, evidentemente, teriam que ser pagas as 24 horas do dia.

Como, no entanto, tal critério seria muito oneroso ao empregador, que nem sempre utiliza efetivamente, as horas ficadas à disposição, o TFR decidiu que além de serem extraordinárias as horas realmente prestadas quando ocorre o chamado, fazem jus os empregados portadores do / BIP à remuneração de 1/3 do salário normal, pelo tempo em que ficam à disposição. Tal decisão foi proferida por analogia à situação dos ferroviários, sujeitos ao regime de " sobreaviso ", como estabelece o / Art. 244, da CLT.

Já no TRT, da 2ª Região, no entanto, recentemente, por suas 1ª e 2ª Turmas, julgaram questões que envolviam o uso do BIP, de forma mais favorável à empresa.

Assim, enquanto a 1ª Turma apenas reconheceu ao empregado o direito de receber como extras as horas trabalhadas fora do horário de seu expediente, após haver sido chamado pelo BIP, a 2ª Turma entendeu que não acarretando o uso do BIP a plena disposição do trabalhador ao patrão, todas as horas, além das 8 normais, devem ser pagas na base de 1/3 do salário normal, tal como no regime do " sobreaviso " dos ferroviários.

fds.: Acórdão 2.329/82, 1ª Turma, processo TRT/SP 2.978/81 e Acórdão 2.726/82, 2ª Turma, processo TRT/SP 19.215/80, publicados na Re vista-Suplemento LTr.

Desta maneira, concluindo-se, o empregado que é obrigado a usar o BIP por ficar à disposição e aguardando ordens do empregador, faz jus a um acréscimo salarial que pode ser:

- a) equivalente a 1/3 do salário nominal, durante as horas excedentes de sua jornada normal;
- b) igual a 1/3 do salário nominal nas aludidas horas excedentes, além das horas efetivamente trabalhadas, como extraordinárias; ou
- c) igual às horas prestadas como extras, tão somente.

Opinamos pela alternativa " b ", pelo que achamos mais coerente.

ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS

Nós profissionais da área de Adm. de Pessoal, estamos relacionados diretamente com " gentes ", sejam indivíduos ou grupos de trabalhos. Temos que resolver diversos problemas, simples ou complexos, porém todos relacionados com " gentes ".

Dáí, devemos lembrar que para lidar com " gentes " devemos entender um mínimo necessário sobre comportamento humano, que está diretamente ligado a motivação no trabalho.

Somos ainda, " os profissionais " que encaminharão todos funcionários da organização empresarial, sejam dos mais baixos níveis até os mais / altos escalões, para o perfeito e harmonioso relacionamento no binômio patrão x empregados.

Por quê não entender um pouco sobre a Motivação Humana ?

Sobre este objetivo, a partir deste Boletim, dissertaremos todas às semanas um material especialmente preparado por nós, com a especial finalidade de transmitir à todos profissionais da área de Adm. Pessoal tudo sobre a Motivação humana no trabalho.

Voce concluirá no final, o lado latente, oculto, misterioso e a fantástica mecânica, que está escondida atrás de uma simples palavra: Motivação.

POR QUÊ ESTUDAR MOTIVAÇÃO NO TRABALHO ?

Um velho provérbio, poderá responder à esta pergunta:

" Pode-se levar o cavalo à água, mas não se pode levá-lo a beber."

Um empregado poderá:

- estar dotado generosamente de todas as qualidades necessárias ao desempenho do cargo;
- ter as ferramentas necessárias;
- ter um bom ambiente de trabalho.

Mas isto não garantirá, de antemão, que ele executará a contento a tarefa.

A misteriosa qualidade que o leva a empreender a ação para executar a tarefa é o que devemos estudar quando dirigimos nossa atenção aos problemas da motivação humana da empresa.

Em uma sociedade de produção em massa, o empreendimento de motivar as pessoas a trabalhar não constitui uma tarefa fácil, visto que muitas / obtêm pouca satisfação pessoal dos seus empregos e auferem pouco sendo de realização e criatividade.

É preciso, inicialmente, diferenciar " necessidade " " incentivo " e