

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# 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](http://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](http://www.sato.adm.br)"

JORNADA DE TRABALHO - GENERALIDADES

A CLT, no capítulo sobre " Duração do Trabalho " estabeleceu a jornada de trabalho, para empregados de qualquer atividade, a jornada máxima de trabalho de 8 horas diárias.

Estabeleceu ainda, que esta duração normal poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 horas, desde que / entre empregados e empregador, exista um acordo escrito ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Deste acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância de remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% superior à da hora normal (50% para empregados / nas indústrias do setor metalúrgico).

O acréscimo acima referido poderá ser dispensado se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja / ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

Nas atividades insalubres quaisquer prorrogações somente poderão ser objetos de acordo se as autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho previamente assim autorizar.

Ocorrendo necessidade imperiosa a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução para acarretar prejuízo manifesto.

Sempre que houver o excesso acima, deverá ser comunicado à autoridade competente em matéria do trabalho dentro do prazo de 10 dias.

Se o excesso se deu por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente deverá ser, pelo menos, igual a da hora normal.

Nos demais casos, a remuneração será no mínimo de 25% superior à da hora normal e não poderá ultrapassar o número de 12 horas diárias.

Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogado pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Essa norma não se aplicam aos vendedores, os viajantes e os que exercem funções de serviços externos, não subordinados a horário.

Igualmente não se aplicam estas disposições aos vigias, aos gerentes, assim considerados os que investidos de mandato, exerçam encargos de gestão e aos que trabalham nos serviços de estiva e nos de capatazias nos postos sujeitos a regime especial.

Veja abaixo e na página seguinte o Quadro resumido de jornadas especiais, segundo à cada função específica:

<u>FUNÇÃO</u>	<u>JORNADA TRABALHO</u>	<u>FDS.</u>
- Médicos	4 horas	Lei 3.999

- Jornalistas profissionais	5 horas	Art. 303/CLT
- Radialista: autoria e locução	5 horas	Lei 6.615/78
- Músicos	5 horas	Lei 3.857/60
- Bancário, empregado em Financeira	6 horas	Art. 224/CLT
- Empregados de Portaria, limpeza, porteiros, telefonistas de mesa (PBX-PABX), contínuos, serventes, em estabelecimentos bancários e financeiras.	6 horas	Art. 226/CLT
- Cabineiros de elevador	6 horas	Lei 3.270/57
- Operadores cinematográficos e ajudantes	6 horas	Art. 234/CLT
- Telegrafistas de estações de tráfego intenso e empdos. em minas subsolo.	6 horas	Art. 293/CLT
- Radialistas: setores de produção; interpretação; dublagem; tratamento e registros (sonoros e visuais); montagem e arquivamento; transmissão (som e imagens); revelação e cópiagem de filmes; artes plásticas e animação (desenhos) e manutenção técnica.	6 horas	Lei 6.615/73
- Telefonia submarina e subfluvial, radio telegrafia e radiotelefonia.	6 horas	Art. 227/CLT
- Telegrafistas e Telefonistas de mesa (PBX-PABX) sujeitos a horários variáveis, de empresas que exploram esse serviço / (telefonia, telegrafia, etc.).	7 horas	Art. 229/CLT
- Radialistas: setores de cenografia e caracterização.	7 horas	Lei 6.615/78

#### PRINCIPAIS CARACTERISTICAS DOS CONTRATOS DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO

##### a) COMPENSAÇÃO DE HORAS:

###### PARA HOMENS ADULTOS:

- Contrato escrito até 10 horas por dia, observado o limite de 48 hs. semanais.
- Não há adicional.

###### PARA MULHERES E MENORES:

- Acordo coletivo prévio autorizando o acordo de compensação ou já o compreendendo.
- Não há adicional.

##### b) PRORROGAÇÃO CONTRATADA:

###### PARA HOMENS ADULTOS:

- Contrato escrito.
- Até 2 horas.
- Adicional de 20%.
- 25% para engenheiros, médicos, dentistas, arquitetos, químicos, agrônomos e veterinários.
- Proibido para ascensoristas.

###### PARA MULHERES E MENORES:

- Não há.

##### c) PRORROGAÇÃO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR:

PARA HOMENS ADULTOS:

- Não há limite de duração.
- Não há adicional.
- Comunicação no prazo de 10 dias, à DRT.

PARA MULHERES E MENORES:

- Limite de 12 horas.
- Adicional de 25%.
- Comunicação no prazo de 48 hs.

d) PRORROGAÇÃO DE SERVIÇOS INADIÁVEIS:

PARA HOMENS ADULTOS:

- Limite de 12 horas.
- Adicional de 25% e Comunicação no prazo de 10 dias à DRT.

PARA MULHERES E MENORES:

- Não há.

DISPENSA DE ANOTAÇÕES NA CTPS - AUMENTOS SALARIAIS

Com o advento da Portaria nº 3.288, de 23/09/87, do Ministério do Trabalho, publicado no Diário Oficial da União de 28/09/87, em caráter retroativo a data de sua publicação, isto é, desde 01/09/87, estão dispensadas de anotações na CTPS, os reajustes mensais concedidos com base na URP e o crédito residual existente até o dia 12/06/87.

No entanto, as empresas não ficam desobrigadas de anotarem, os respectivos reajustes, nas fichas de registro de empregados.

Em casos especiais abaixo, deverá ser tomado as seguintes providências:

- a) quando o empregado é encaminhado à Previdência Social, então deverá ser atualizado a CTPS;
- b) quando solicitado pelo empregado, a empresa não poderá recusar-se a fornecer as informações sobre reajustes por escrito;
- c) deverá ser atualizado a CTPS, incorporando-se todos os reajustes havidos, na ocasião em que ocorrer revisões salariais nas datas-base. O objetivo do Ministro Almir Pazzianoto, foi de dar mais vida útil às Carteiras de Trabalho.

FERIADO NACIONAL DO DIA 12/10/88 - ANTECIPAÇÃO PARA 2ª FEIRA

De acordo com a Lei Federal nº 6.802, de 30/06/80, o dia 12 de outubro, é considerado feriado Civil/Nacional, atribuído ao dia de "Nossa Senhora Aparecida".

Por força da Lei nº 7.320/85 e Decreto nº 91.604/85, o respectivo feriado que recai na 4ª feira, será antecipado para 2ª feira, dia 10.

ACOMPANHANDO A NOVA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

Ficou definido pela Assembléia Constituinte, no último dia 30 de agosto, que a gratificação natalina dos aposentados e pensionistas será pago pela Previdência Social com base nos proventos de dezembro.

Atualmente, a Previdência Social, paga aos seus beneficiários com base na média das remunerações dos 12 meses do ano.

Também, ficou definido que o menor benefício da Previdência Social será de 1 Salário Mínimo, inclusive para pensionistas do meio rural.

O cálculo da aposentadoria será baseada agora, na média dos últimos 36 meses. Será necessário ainda, comprovar a regularidade dos reajustes dos salários de contribuição de modo a preservar seus valores reais. Isso impedirá o artifício de aumentar as contribuições dos últimos meses.

Foi mantida ainda, conforme o texto do 1º turno, a aposentadoria proporcional, depois de 30 anos de serviço para o homem e 25 anos, para a mulher.

A aposentadoria integral será concedida aos 35 anos, para o homem, e 30 anos, para a mulher. Em caso de trabalho sob condições especiais / prejudiciais à saúde ou integridade física, esse tempo poderá ser reduzido.

A aposentadoria por idade será aos 65 anos para o homem, e aos 60 para a mulher.

Já a licença-paternidade ficou definido em 5 dias, pela Assembléia / Constituinte, na sessão do último dia 02 do corrente.

#### DIA 05 DE OUTUBRO DE 1988 - DATA DA PROMULGAÇÃO DA NOVA CARTA

No próximo dia 05 de outubro, entrará em vigor a nova Constituição / Brasileira, que revogará todas as disposições que contraria o espírito da nova carta.

Haverá um prazo estimado de 180 dias, entre a promulgação da nova Carta e a elaboração de todas as leis complementares e ordinárias necessário à / plena aplicação dos dispositivos constitucionais.

Os textos auto-aplicáveis, isto é, não precisam ser regulamentados por lei, que entram em vigor já a partir do dia 5 de outubro, são: cálculo da a aposentadoria, correção da aposentadoria nos 36 últimos meses, 1 SMR como o menor benefício da Previdência Social, aposentadoria por idade (urbana e rural), aposentadoria dos professores (30 anos para professores e 25 anos para professoras), autonomia sindical, jornada de trabalho de 44 horas semanais, jornada diária de 6 horas para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, horas extras - mínimo 50%, férias + 1/3 de salário, licença-maternidade de 120 dias, estabilidade no emprego - despedida arbitrária, greve para funcionários públicos (exceto militares), etc.

Já os textos que dependerão de leis complementares, são os seguintes: proteção do empregado contra despedida imotivada, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, direitos de greves, fixação do salário mínimo, participação dos trabalhadores no lucro da empresa e da gestão, requisitos para licença-paternidade, adicional de atividades penosas, perigosas ou insalubres, definição dos serviços essenciais e do atendimento à comunidade em caso de greve - fixação dos abusos que possam ser cometidos pelos grevistas, cálculo, aposentadoria e critérios para a contagem recíproca do / tempo de serviço.

#### ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS

A concepção de Herzberg acerca da Motivação e da Higiene e as consequências que elas produzem nas atitudes do indivíduo em relação ao trabalho a abre uma nova dimensão à análise de cargos. Por exemplo, um cargo pode / ser analisado visando determinar que fatores de motivação e higiene es - tão ausentes ou presentes; as atitudes que possivelmente irão caracteri - zar tal situação de trabalho, podem ser determinadas em termos de compo - nentes de motivação e higiene.

Alguns cargos oferecem muito pouco em ambos os fatores e são virtualmente intoleráveis; não existe uma fonte de satisfação conjugada com grande insatisfação. Outros possuem apoio higiênico, mas não possuem motivadores;

a insatisfação é mínima, porém não há satisfação. Outros ainda podem ter motivadores e carecer de fatores higiênicos; é o caso de quem adora um emprego, mas não pode mantê-lo porque o salário é baixo, por exemplo. Assim Herzberg pode ser combinado com Maslow para que se obtenha um quadro mais claro da motivação para o trabalho.

Desta maneira, somente os níveis superiores (auto-realização e estima) / da escala de Maslow e os níveis inferiores (social, segurança e fisiológicos) são fatores de motivação, sendo os " superiores ", fatores de motivação e os " inferiores ", fatores de manutenção, apenas. Rotulando a figura deste modo, propõe-se a integração do modelo de Maslow com a teoria de Herzberg. Os indivíduos mais preocupados com as necessidades de motivação (isto é, as pessoas que acham serem essas as necessidades mais importantes e comumente menos satisfeitas), são chamadas de " Buscadoras de Motivação ".

De ordinário, tais pessoas são primeiramente motivadas pelas exigências do serviço e tem grande tolerância pelos fatores ambientais deficientes. O comportamento daí resultante pode ser facilmente canalizado para obtenção tanto de objetivos pessoais como da organização. Pessoas preocupadas com a " Manutenção ", são chamadas de " Buscadoras de Manutenção "; esses indivíduos são motivados primeiramente pela natureza de seu ambiente e / tendem a evitar oportunidades de motivação.

Para fazer a sua assinatura, entre no site  
[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**O quê acompanha na assinatura ?**

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