

							
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

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"

10 DICAS PARA MELHOR ADMINISTRAR AS GREVES PÓS-CONSTITUINTE

A partir da promulgação da nova carta, prevista no próximo dia 5 de outubro, os trabalhadores serão garantidos, entre outros direitos, a competência para decidir os motivos que levem as greves e a autonomia dos sindicatos em relação ao estado.

A nova carta ampliou o direito de greve em seu artigo 9º, do novo texto constitucional. Os trabalhadores poderão decidir quando e por que realizar paralisações. A nova carta não faz referência à proibição de paralisações mesmo nos serviços essenciais. No entanto, deve-se aguardar a lei complementar que definirá as atividades essenciais e quanto a proibição ou não das greves.

Com a Autonomia Sindical, os sindicatos não poderão representar mais de uma categoria profissional, é a chamada "unicidade sindical". A Constituição dá aos sindicatos autonomia em relação ao estado, ou seja, não será mais necessária a autorização do Ministério do Trabalho, para que sejam criadas entidades sindicais. Não poderá, também, haver intervenção governamental na direção e nas decisões sindicais.

Ainda, hoje, os sindicatos podem defender-se judicialmente a categoria a que representam, mas com a nova Constituição esta competência se amplia. As entidades sindicais poderão, a partir do próximo dia 5, representar judicialmente qualquer membro da categoria que representam (mesmo que a pessoa não seja filiada à entidade sindical).

Diante deste novo panorama, diretamente, aumenta o quadro desafiador do profissional de Administração de Pessoal e de Recursos Humanos.

Veja abaixo, 10 dicas para voce melhor administrar estas novas turbulências, que modificará certamente o perfil de seu trabalho.

01. Diagnosticar as causas e os efeitos da crise econômica no País , no setor de atividade e na sua empresa em particular, com o maior número possível de colaboradores, pois isso dará à todos os envolvidos nesse processo consciência das reais dificuldades e das possibilidades de superação da crise.
02. Escutar as reivindicações dos sindicatos e funcionários, em vez / de prontamente rebatê-las, pois em muitas situações, além de serem procedentes e factíveis, implementá-las. Custa menos do que se esforçar por negá-las, principalmente se pensarmos nos aspectos de motivação, engajamento e produtividade.
03. Mobilizar e concentrar recursos nas ações estratégicas do ponto de vista da prevenção de eventual paralisação que possa ocorrer. Haja visto que, muitas vezes a dispersão de forças e de comando / fragiliza e expõe à organização.
04. Organizar suas ações e planos previamente, de modo a que as pessoas e os recursos disponíveis estejam em condições de ser acionados sem as tradicionais correrias e atropelos de última hora.
05. Confeccionar e distribuir à todos funcionários em função gerencial (e de confiança) manual com orientações claras e precisas sobre co

05. mo proceder nos casos comuns e conhecidos de tentativas e/ou eventuais paralisações, bem como indique claramente que pessoa(s) coordenará as ações e/ou esclarecerá eventuais dúvidas.
06. Reconhecer que, num sistema político de transição como é o nosso, os Sindicatos, além de serem participantes legítimos e naturais do sistema, são absolutamente indispensáveis para a manutenção do equilíbrio / democrático.
Portanto, deve-se evitar de tratar todos os sindicalistas ou sindicalizados como " comunistas ou subversivos ", isso, antes de auxiliar , só prejudica as relações.
07. Antecipar ações e/ou encaminhamentos a problemas já diagnosticados e reconhecidos como de carência, tendo em vista além da superação dos / mesmos a obtenção do apoio interno. À título de exemplo, temos: Abono e/ou antecipação salarial, benefícios, implementação de medidas administrativas que valorizem o trabalho e o trabalhador, etc.
08. Comunicar de forma clara à todos os funcionários de sua empresa, qual é a posição da sua organização em relação à greve, bem como, estabelecer, de preferência através das gerências, canais de comunicação e informação com o corpo funcional.
09. Investir na imagem institucional, tanto a nível interno quanto externo pois é sempre bom lembrar que as organizações convivem e interagem com um ambiente externo em que as comunidades e a opinião pública são elementos fundamentais.
10. Avaliar constantemente tanto as variações no ambiente externo quanto, no interno, pois as mesmas podem significar tanto oportunidades quanto riscos emergentes e para ambos os casos é bom estar prevendo.

METALÚRGICOS DE SÃO PAULO EM CAMPANHIA SALARIAL PARA NOVEMBRO/83

Com a proximidade do mes de novembro (data-base dos metalúrgicos de São / Paulo), os Sindicatos de São Paulo, Osasco e Guarulhos, promoveram na última sexta-feira, dia 16, uma assembléia junto à vários empregados do setor metalúrgico, para a aprovação de sua pauta de reivindicações. Segundo o que foi apurado, a bandeira que será encaminhada à FIESP de São Paulo , nas próximas semanas, será de repor integralmente a inflação do periodo e mais um aumento real em torno de 15%.

DIA 02 DE NOVEMBRO - FINADOS - FERIADO RELIGIOSO

O dia 02 de novembro, trata-se de um feriado religioso e não civil ou nacional.

De acordo com a Lei nº 605, art. 1º, de 05/01/49, o feriado religioso é atribuído de acordo com a tradição local. E, portanto, o feriado em cada município depende de uma lei municipal.

Em São Paulo, é a lei municipal nº 7.008, de 06/04/67, que determina o feriado, no dia de Finados.

Na região do Grande ABC, todos os municípios, possuem suas leis municipais, considerando assim, o dia 02 de novembro, como feriado religioso.

ANTECIPAÇÃO PARA O DIA 31/10/88 - 2ª FEIRA

De acordo com a Lei nº 7.320/85 e Decreto nº 91.604/85, o referido feriado é antecipado para a 2ª feira, isto é, dia 31/10/88.

Porém, vale lembrar, que alguns municípios da Grande São Paulo, à exemplo, por ato específico, mantém o feriado no próprio ou em outro dia, sob alegação de autonomia administrativa e, principalmente, por tradição local. Dessa maneira, recomendamos por segurança, informar-se junto ao órgão municipal quanto a sua antecipação ou não.

fds.: citados no texto.

SEGURO DE ACIDENTES DO TRABALHO (SAT) - ENQUADRAMENTO ATIVIDADES

Para efeito de enquadramento no Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT) é considerada a atividade principal da empresa ou do estabelecimento como tal caracterizado pelo CGCMF e não atividades dos diferentes departamentos da empresa ou dos seus empregados.

Quando a empresa, ou o estabelecimento com CGC próprio que a ela se equiparar, exerce mais de uma atividade, o seu enquadramento é feito de acordo com a atividade preponderante, ou seja, aquela que utiliza o / maior número de empregados.

Os graus de risco e respectivas taxas, estão abaixo, veja:

<u>GRAU</u>	<u>RISCO</u>	<u>TAXA</u>
1	leve	0,4%
2	médio	1,2%
3	grave	2,5%

PESQUISA SALARIAL - UM INSTRUMENTO IMPRESCINDÍVEL NO TRABALHO

Pesquisar salários, à princípio, influi na fixação da remuneração adequada, comparando-se o que a sua empresa paga e o que outras empresas pagam aos seus funcionários.

É necessário ter um instrumento de trabalho, a Pesquisa Salarial, devidamente atualizada, pois é o " termômetro " que indicará e medirá os salários praticados por outras empresas, lá fora.

Se a sua empresa paga menores salários em relação à outras empresas, os seus funcionários tenderão a sair, procurando um outro emprêgo que a possa satisfazer-lhe remunerações mais justas.

Se, por outro lado, a sua empresa paga salários superiores ao mercado, certamente o custo da produção será onerado, não podendo a empresa, com o mesmo lucro dos concorrentes, vender pelo mesmo preço.

De uma forma ou de outra, não existem outras soluções, para melhor administrar seus funcionários, se não adequar as remunerações de acordo com o mercado, que obtém-se através da Pesquisa Salarial.

VALES TRANSPORTE E ACISA - ASSOCIAÇÃO INDL E COML SANTO ANDRÉ

Desde agosto/88 a ACISA - Associação Comercial e Industrial de Santo / André, está oferecendo os seus serviços à todas empresas da região do grande ABC, no tocante a aquisição e entrega dos Vales Transporte às / empresas.

Para eliminar, ou pelo menos amenizar, o inconveniente de enfrentar filas, acompanhar as rápidas mudanças, enviar funcionários para adquirir e retirar os respectivos VT's, a ACISA de Santo André, criou o Depto. de Vale Transporte. Esse Depto. se encarrega de adquirir e fazer a entrega dos VT's , dentro dos prazos.

Essa Associação cobra uma taxa de serviços, de acordo com o número de usuários, veja:

FAIXA	NºS DE USUÁRIOS	ASSOCIADO	NÃO ASSOCIADO
01	01 até 05 empdos.	1 OTN	2 OTN's
02	06 até 20 empdos.	3 OTN's	4 OTN's
03	21 até 50 empdos.	5 OTN's	6 OTN's
04	51 até 100 empdos.	6 OTN's	8 OTN's
05	101 até 150 empdos.	8 OTN's	10 OTN's
06	151 até 250 empdos.	9 OTN's	12 OTN's
07	251 até 450 empdos.	11 OTN's	14 OTN's
08	451 até 700 empdos.	13 OTN's	16 OTN's

Os interessados poderão entrar em contato pelo fone: 449-5800 - ramal 233, no Depto. de Vale Transporte, com a Srta. Edi. Endereço: Av. XV de Novembro, 442 - Santo André - SP.

RESPONDENDO PERGUNTAS

- NO TÉRMINO NORMAL DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA É DEVIDO A INDENIZAÇÃO ADICIONAL - Art. 9º, da Lei 7.233/84 ?

NÃO. Ocorrendo a extinção normal e automática do contrato de experiência, no período de até 30 dias que antecede a correção salarial da categoria profissional, não há que se falar na indenização, prevista no Art. 9º, da Lei nº 7.233/84, por não se tratar de dispensa sem justa causa, e sim de término normal de experiência, direito que pode ser exercido por qualquer das partes.

- O EMPREGADO PODERÁ LIVREMENTE ESTABELECEER A ÉPOCA EM QUE PRETENDE GOZAR SUAS FÉRIAS ?

NÃO. A época da concessão de férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Eds.: Art. 136, da CLT.

ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS

Vimos até o Boletim anterior os modelos de necessidades de motivação no trabalho, através da " hierarquia de necessidades motivacionais de Maslow" e o enfoque dado por Herzberg, sobre a escala de Maslow. Onde, considerou as necessidades fisiológicas, segurança e social, apenas como necessidades de manutenção e não de motivação, ao passo que as necessidades de estima e auto-realização, estas, são consideradas motivacionais.

Na prática, eis algumas formas de motivações usadas pela maioria das empresas:

a) **SEJA FORTE:**

A forma mais tradicional de motivação na empresa dá ênfase à autoridade. Esse método consiste em forçar as pessoas a trabalhar sob a ameaça de serem despedidas se não o fizerem. A base dessa abordagem está na suposição de que " ganhar dinheiro " é a única razão que leva as pessoas ao trabalho e o farão apenas se forçadas pelo receio de perder o emprego. Supõe ainda, que como ninguém gosta do trabalho, as pessoas tentarão / cair fora fazendo o menos que puderem. Para impedir que isso aconteça é necessária uma supervisão rígida. A administração deve dizer à cada trabalhador exatamente o que deverá fazer. Os empregados são contratados para trabalhar, não para pensar.

Veja no próximo boletim, algumas outras formas de motivação utilizadas por várias empresas, tais como: seja bom, barganha implícita, competição, etc.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
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).