

							
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"

DOCUMENTOS TRABALHISTAS À SEREM AFIXADOS NO QUADRO

As empresas em geral, devem possuir um quadro, exposto em local bem visível, para afixação de alguns documentos trabalhistas, à serem exibidos aos Agentes Fiscais do Trabalho, bem como da Previdência Social, / sob pena de sanção em pecúnia (multa).

Os documentos que devem constar no quadro, são as seguintes:

A) QUADRO DE HORÁRIO:

Básicamente existem 3 modalidades de Quadros de Horário de Trabalho, devendo a cada empresa adotá-las segundo os seguintes critérios:

a) HORÁRIO MISTO:

Quando o horário de trabalho são diferentes, uma das outras, deve-se adotar o Quadro de Horário, conforme convencionado no Artigo 74, da CLT., onde é discriminado empregado por empregado;

b) ÚNICO HORÁRIO PARA TODOS OU DEPARTAMENTALMENTE:

Nos trabalhos onde o horário é único, neste caso pode-se adotar o Quadro de Horário, determinado pela Portaria nº 3.088, de 28/04//80 (tamanho oficial 22 x 33 cm.) e discriminar apenas o horário / de entrada, intervalo, saída e descanso semanal, por secção, departamento ou turma.

c) ELIMINAÇÃO DO QUADRO DE HORÁRIO:

A empresa ainda poderá eliminar o Quadro de Horário, desde que no próprio cartão de ponto, se escreva os seguintes dados, no anverso do cabeçalho:

- nome da empresa ou CGCMF;
- endereço da empresa;
- nome e número de registro de empregados;
- local de trabalho e horário à ser cumprido (início e término); e,
- mês de competência, a que refere-se o cartão.

fds.: Portaria nº 3.162/82.

Posteriormente, veio a Portaria nº 3.032/84, que permitiu as empresas eliminar a marcação do ponto, nos horários de intervalos.

Recomenda-se as empresas que mantêm empregados com intervalos remunerados, à marcarem o ponto normalmente nos horários de intervalos. À título de exemplo, podemos citar o caso dos mecanógrafos (digitadores) que tem um intervalo remunerado de 10 minutos, após a cada 90 minutos de trabalho.

Neste caso, não havendo a marcação do ponto, nos horários de intervalos, a empresa, correrá um sério risco de pagar as respectivas horas em dôbro, isto é, pagará novamente enquadrando-se como " hora extra."

B) ESCALA DE REVEZAMENTO:

- mensal, para homens (art. 67, § único, da CLT.)
- quinzenal, para mulheres (art. 386, da CLT.)

Obs.: Pelo menos a cada 7 semanas de trabalho, o empregado, terá obrigatoriamente um descanso semanal no domingo.

Não existe formulário padronizado, é livre o modelo.

C) HORÁRIO DE MENORES:

- Artigo 433, letra b, da CLT.
- Portaria nº 5, de 21/01/44.

D) PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR:

Quadro a que refere-se a Proteção do Trabalho do Menor, tratada no Capítulo IV, do Título III, da CLT.

E) CÓPIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO:

- Artigo 614, § 2º, da CLT.

F) AVISOS RELATIVOS A SEGURANÇA DO TRABALHO:

- Aviso de perigo com instalação elétrica de alta tensão ou seja 600 volts. (Art. 184, V, da CLT.);
- Assinalamento do depósito de combustível líquido, com proibição de fumar (Art. 196, CLT.);
- Locais onde se guardam inflamáveis ou explosivos, tais como:
 - aviso proibindo entrada de estranhos; e,
 - fumar ou trazer lâmpada com chama desprotegida (Art. 198, § 1º).
- Instruções sobre a manipulação de substâncias nocivas, indicando / que a penalidade, em caso de inobservância, pode ser desde a advertência até a dispensa (Art. 210, § único, da CLT.)
- Aviso de peso máximo transportável nos elevadores, guindastes e / transportadores (Art. 197, § 2º, da CLT.).

G) REGISTRO DE SEGURANÇA NAS CALDEIRAS:

- Artigo 194, § 1º, da CLT.

H) OUTROS:

Além dos que foram mencionados, de cunho legal/trabalhista, é interessante afixar outros documentos, tais como:

- Matrícula do IAPAS e Cartão do CGCMF;
- DECA (Declaração Cadastral);
- Contribuição Sindical (Patronal e Empregados);
- Alvará de funcionamento do Estado;
- Inspeção Prévia de funcionamento; e,
- Regulamento Interno (se tiver).

REGRAS PARA DEMISSÃO COLETIVA DE EMPREGADOS:

Desde 09/07/87, com o advento da Portaria nº 3.218, do Ministério do Trabalho, as empresas deverão utilizar-se de novos critérios para dispensa /

coletiva de empregados, visando as empresas a participarem dos problemas/ sociais e coletivos, do que acarretam as demissões em massa.

Estas regras devem obedecer a ordem de prioridade, de maneira graduada da seguinte maneira:

- Em primeiro lugar, aos empregados que concordarem em ser dispensados, os chamados " voluntários ";
- Em segundo lugar, os solteiros com menor tempo de serviço na empresa; e,
- Em terceiro lugar, os aposentados (abono de permanência, 30 anos ou 65 anos de idade).

Além das regras mencionadas, outras medidas deverão ser tomadas, os quais são:

- assegurar a manutenção de assistência médica e social das empresas / aos empregados demitidos;
- acionar imediatamente as agências do Sistema Nacional de Empregos (SINE), para orientação dos empregados visando a obtenção de um novo emprego;
- prestar toda a assistência destinada a obtenção do Seguro-Desemprego;
- e relacionar as empresas pelo número de demissões que estão realizando.

REPOSIÇÃO SALARIAL - NOVAS ALTERAÇÕES

No dia 19/04/89, terça-feira, o Presidente José Sarney assinou a Medida Provisória nº 48, que alterou a sistemática de cálculos prevista na Lei nº 7.737 (Medida Provisória nº 37), quando então, calculava-se a média/ de salários em OTN e corrigia-se pelo INPC de 35,48%.

Com a nova medida, mantém o mesmo cálculo na forma anterior, porém ao multiplicar por 35,48% (INPC), multiplica-se para correção de salários/ o INPC de 35,48% + o percentual concedido pelo governo, segundo a data-base da categoria econômica (veja o quadro abaixo).

<u>DATAS-BASE</u>	<u>REPOSIÇÃO DO GOVERNO</u>
janeiro	11,31%
fevereiro	13,13%
março	13,13%
abril	13,13%
maio	13,13%
junho	13,13%
julho	13,13%
agosto	13,14%
setembro	13,14%
outubro	13,14%
novembro	11,52%
dezembro	11,33%

O resultado será o novo salário a partir de 01 de abril de 1989, já reposto as perdas salariais provocadas pelo Plano Verão.

Posteriormente, compara-se o salário do empregado percebido em 01/04/89, incluindo antecipações salariais ocorridas no período, bem como a antecipação da 3ª parcela, destinado ao mês de maio/89, de que tratava a antiga sistemática (caso o empregado tenha o direito de receber).

Sobre os 2 valores de salários, verifica-se o maior, pelo que deverá permanecer.

ROTEIRO DE CÁLCULO - RESUMO:

- 1º) Calcular a média de salários de 1988, calculada com base em OTN do mês seguinte;
- 2º) Multiplicar a média por NCz\$ 6,17;
- 3º) Multiplicar sobre o resultado anterior por 1.3548;
- 4º) Multiplicar sobre o resultado anterior pelo percentual de reposição concedido pelo Governo;
- 5º) Comparar com o salário de 01/04/89. O maior permanecerá.

EXEMPLO:

Empresas com data-base em abril:

- Reposição Salarial de 13,13% (ver a tabela)

A reposição salarial a partir de 01/04/89, será:

$$1.3548 \times 1.1313 = 1.5327 \text{ ou seja } 53,27\% \\ \text{sobre a média real de salários de 1988.}$$

Empresas com data-base em novembro:

- Reposição Salarial de 11,52% (ver a tabela)

A reposição salarial a partir de 01/04/89, será:

$$1.3548 \times 1.1152 = 1.5109 \text{ ou seja } 51,09\% \\ \text{sobre a média real de salários de 1988.}$$

Obs.: A matéria exposta neste item, até o fechamento desse informativo, não havia sido publicado no DOU. Material pesquisado através de informações de imprensa.

DISSÍDIO DOS METALÚRGICOS DA REGIÃO DO GRANDE ABC - A PARTIR DE 04/89

Na última terça-feira, dia 18/04/89, o Tribunal Regional do Trabalho-TRT, julgou o dissídio da categoria metalúrgica do Grande ABC, concedendo 29% de aumento salarial a partir de 01/04/89.

O percentual deverá ser aplicado sobre os salários em 31/01/89, que dessa forma estará sendo compensado todas as antecipações salariais concedidas/no período de fevereiro e março/89.

Alternativamente, poderá ser calculado sobre o último salário (março/89)/utilizando a seguinte fórmula:

$$1.29 : (\text{índice de antecipação})$$

EXEMPLO:

- 10% de antecipação salarial, concedido no mês de março/89.

CÁLCULO DEDUZINDO A ANTECIPAÇÃO:

$$1.29 : 1.10 = 1.1727 \dots \text{ ou seja } 17,27\%$$

Segundo informações colhidas junto a FIESP, o percentual de 29% já está / embutido o percentual proveniente a reposição das perdas salariais, trata da no item anterior (item 03).

Dessa maneira, para a categoria dos metalúrgicos do Grande ABC, não se aplica os cálculos mencionados no item 03, desse Informativo, aplicando-se somente o percentual direto de 29%, conforme critérios anteriores.

PROPORCIONALIDADE:

Ficou omissa quanto ao cálculo da proporcionalidade do aumento salarial, aos admitidos durante o período, tratando-se de cargos sem paradigma. A idéia que surgiu, em torno da omissão, é que deve ser aplicado o percentual de maneira integral e não proporcional.

GREVES POR EMPRESAS:

O resultado das greves, após a decisão do TRT, já era esperado pela maioria das empresas, ao ser divulgado o percentual de 29%, dado o distanciamento de 15% que a FIESP ofereceu (sem repasse nos preços dos produtos), contra 84,18% de reposição salarial + 15% de aumento real, pedido pelos / Sindicatos da categoria.

Segundo informações de fontes noticiosas, acredita-se que 200 mil metalúrgicos " cruzaram os braços ", dentro das empresas, na região do ABC.

DESCONTO DE DIAS PARADOS E INCLUSIVE O DSR:

Mesmo os empregados batendo o ponto e estando dentro das dependências da empresa, porém não trabalhando, estas horas, bem como o DSR, poderá ser / descontado dos empregados grevistas, pois não houve impedimento patronal.

**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).