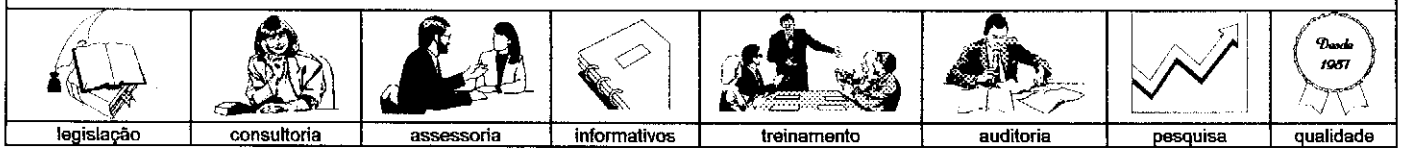
sato Consultoria de Pessoal

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br



legislação | consultoria | assessoria | informativos | treinamento | auditoria | pesquisa | qualidade

Relatório Trabalhista

1994

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** **O que 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).

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

ACORDOS DE PRORROGAÇÃO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAIS

Confundido muito por profissionais que atuam no Depto. Pessoal, os Acordos de Prorrogação de Horas e Compensação de Horas Semanais, são totalmente distintos. O primeiro, contrata o empregado para realizar tantas horas extras em um dado período. O segundo, é um termo de ajuste para que o empregado possa trabalhar horas a mais e um dia, e descansar / em outro dia da mesma semana.

Acordo de Prorrogação de Horas:

Mediante acordo escrito, a duração normal do trabalho pode ser acrescida de até mais 2 horas diárias, pagando-se neste caso, um adicional mínimo de 50%, conforme prevê a nossa Constituição Brasileira. Salvo quando a Convenção Coletiva ou Acordo Judicial, mandar pagar um adicional mais vantajosa para o empegado.
O acordo poderá ser realizado por tempo determinado ou indeterminado , de acordo com as vontades de cada parte. Durante a vigência do Acordo , o empregado fica a disposição do empregador, portanto, vale dizer que , mesmo não havendo serviços, o empregado acaba ganhando estas horas com o respectivo adicional, pois o empregado fica a disposição da empregadora.
Não cabe o Acordo, nas profissões em que estão sujeitas a horário especial reduzido, tais como nos casos de telefonistas, ascensoristas, etc.
O empregado que trabalha em locais insalubres, poderá fazer Acordo, mediante prévia autorização junto ao Ministério do Trabalho (DRT).
Pode-se adotar o seguinte modelo para esse fim:

> *" Entre a empresa _____ neste ato representada pelo Sr. _____, na qualidade de _____ e seu empregado Sr. _____, fica acertado que , em data de ___/___/___, a jornada de trabalho é acrescida de _____ horas extras, que serão remuneradas com a - crescimo de 50%. "*

Acordo de Compensação de Horas Semanais:

O acordo de compensação pode ser **individual**, que é destinado apenas para adultos (homens e mulheres), e deve ser **coletivo** para menores.

Acordo Individual:

De acordo com o art. 5º da Constituição Federal/88 e Instrução Normativa nº 01/88, da Secretaria Relações do Trabalho, a mulher está equipara da ao homem adulto, em direitos e obrigações, e proíbe a diferença de exercício de funções, de critério de admissão e de salários, por motivo de sexo.
Dessa maneira, está evidenciado que a mulher equipara-se ao homem adulto para fins de Acordo de Compensação de Horas Semanais, que antes, a mulher era equiparada ao menor.
O Acordo Individual de Compensação é permitido somente ao adulto, o menor não poderá firmar individualmente, somente mediante Acordo Coletivo, pois tem assistência do Sindicato Profissional.
O Acordo Individual consiste no aumento de horas num dia, para correspondente diminuição em outro dia, não havendo nesse caso nenhum adicional à ser pago ao empregado. A limitação é de 10 horas diárias, a sua jornada diária de trabalho.
Quanto ao modelo, pode ser o seguinte:

> *" Entre a empresa _____, neste ato representada pelo Sr. _____, na qualidade de _____ e, seu empregado Sr. _____, fica acertado que, a partir da assi*

" *natura deste, e pelo prazo de _____, o horário de trabalho será o seguinte: _____.*
Ocorrendo feriado, será dividido por igual, pelos dias restantes, o trabalho que nele deveria ter sido prestado para fins de compensação, esta não será feita na semana em que houver feriado no sabado. "

Coletivo:

Conforme previsto no artigo 413, I, da CLT, o acordo coletivo de compensação de horas semanais, poderá ser de até 2 horas diárias, independentemente de acréscimo salarial, mediante acordo coletivo ou convenção, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, obedecido o limite da carga-horária semanal.
Com base no artigo 611 da CLT, os empregados darão conhecimento ao sindicato, por escrito, de sua resolução de firmar um acordo de compensação de seu horário de trabalho; o sindicato tem o prazo de 8 dias, a partir do recebimento da comunicação, para reunir os interessados, sejam sindicalizados ou não, numa assembléia que poderá realizar-se na própria empresa.
Nesta assembléia, deverão comparecer 2/3, pelo menos, dos interessados , em primeira convocação e 1/3, em segunda convocação.
Ouvidos os interessados, os dirigentes do sindicato assinarão o acordo coletivo com a empresa.
Passando os 8 dias sem manifestação do sindicato, ou negando-se este a participar, o que tem ocorrido quando os interessados não são sindicalizados, deve ser feita comunicação à Federação ou, se inexistente, à Confederação.
Passados outros 8 dias a partir da nova comunicação, o acordo coletivo pode ser assinado diretamente pelos interessados (art. 617 da CLT).
O modelo pode ser o seguinte:

" *Por este instrumento particular, fica celebrado um acordo coletivo entre a empresa _____, neste ato representada pelo Sr. _____, na qualidade de _____ e o Sindicato _____ neste ato representado pelo seu Diretor _____, que se regerá pelas clausulas seguintes:*

1. *Os menores passam a ter como horário de trabalho: _____, com intervalo de : _____*
2. *Ocorrendo feriado, será dividido por igual, pelos dias restantes, o trabalho que nele deveria ter sido prestado para fins de compensação; esta não será feita na semana em que houver feriado no sabado.*
3. *A compensação mencionada na cláusula anterior será feita pelo prazo de _____, a contar de _____*
4. *Este acordo foi autorizado por assembléia realizada em data de: __/__/__.*
5. *Os acordos de compensação feitos com menores admitidos depois da assinatura deste acordo coletivo serão encaminhados ao Sindicato em 10 dias.* "

Aos menores admitidos após a assinatura do Acordo Coletivo de Compensação de horas semanais, faz-se um **TERMO DE ADESÃO**, cujo o modelo pode ser:

" *Entre a empresa _____, neste ato representada pelo Sr. _____, na qualidade de _____, e o menor _____ admitido como empregado nesta data, fica acertado que o horário de trabalho observará os termos do acordo coletivo de compensação firmado entre a empresa e o Sindicato _____ ao qual será enviada uma cópia do presente.* "

TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO - REGISTRO - PRAZO

De acordo com a Portaria nº 08, de 04/07/94, DOU de 08/07/94, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, foi prorrogado por mais 120 dias, a contar de 07/07/94, o prazo para que os profissionais Técnicos de Segurança do Trabalho apresentem o Certificado de conclusão do Curso Superior 7 Técnico de Segurança do Trabalho ou do Certificado de Registro de Supervisor ou Técnico de Segurança do Trabalho, acompanhado da Carteira de Identidade (RG) como comprovação para a habilitação ao exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho.

CARTEIRA DE IDENTIFICAÇÃO DO SEGURADO ESPECIAL E PRODUTOR RURAL

A Resolução nº 216, de 30/06/94, DOU de 08/07/94, do INSS, instituiu a Carteira do Segurado Especial e do Segurado equiparado a Autônomo (pessoa física produtor rural com empregados). Na íntegra:

" O Presidente do INSS, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do Art. 163 do Regimento Interno, aprovado pela PT/MPS nº 458, de 24/09/92;

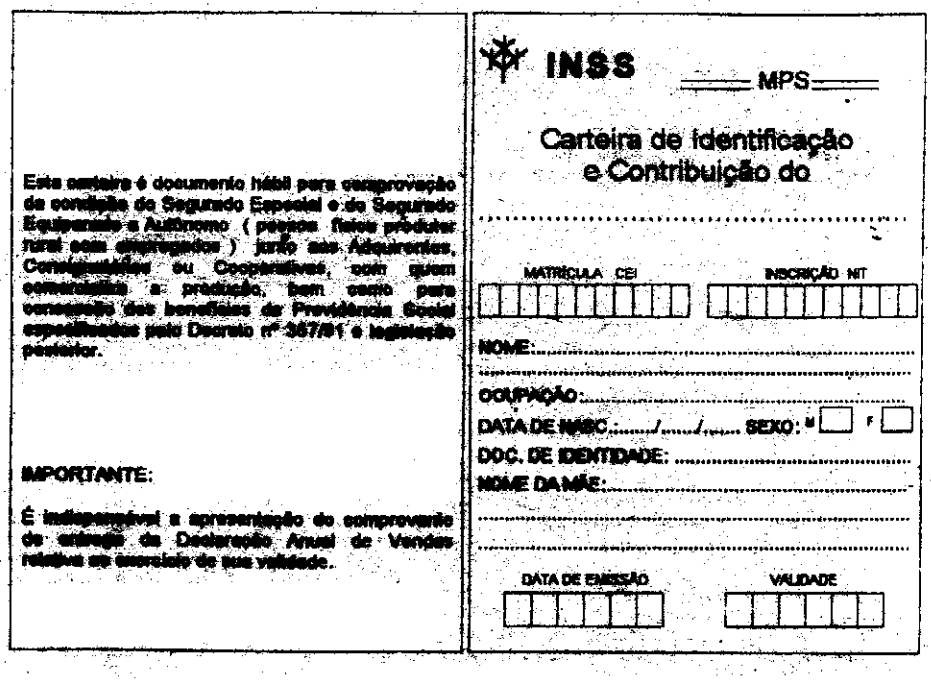
Considerando o disposto no § 3º do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24/07/91, na redação dada pelas Leis nº 8.861, de 25/03/94 e nº 8.870, de 15/04/94, resolve:

Art. 1º - Instituir, conforme modelo anexo, Carteira de Identificação e Contribuição da Pessoa Física e do Segurado Especial referidos no inciso V alínea "a" e no inciso VII do artigo 12 da Lei nº 8.212, de 24/07/91.

Art. 2º - As Diretorias do Seguro Social e de Arrecadação e Fiscalização, em conjunto com a Empresa de Processamentos de Dados da Previdência Social, adotarão as medidas necessárias ao cumprimento do disposto nesta Resolução.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação. "

ANEXO



ESPECIFICAÇÃO DE MATERIAL

TIPO: Papel [illegible]

DIMENSÕES: Formato retangular medindo 15,00 x 9,00 cm

COR: Verde BR (LUX FORD 6758)

IMPRESSÃO: A laser em cor preta

DOCUMENTOS FISCAIS - CONVERSÃO PARA REAL

De acordo com o Ato Declaratório (Normativo) nº 43, de 06/07/94, DOU de 08/07/94, da Coordenadoria-Geral do Sistema de Tributação, Receita Federal, os valores constantes de documentos fiscais emitidos até 30/06/94, em Cruzeiros Reais, cujos efeitos se produzam a partir de 01/07/94, nos termos da legislação tributária federal, serão convertidos para Real na forma prevista no § 3º do art. 1º da Medida Provisória nº 542, de 1994 (R$ 1,00 = CR$ 2.750,00).

> " § 3º - A paridade entre o REAL e o Cruzeiro Real, a partir de 01/07/94, será igual à paridade entre a URV e o Cruzeiro Real fixada pelo Banco Central do Brasil para o dia 30/06/94. "

INVESTIDOR ESTRANGEIRO - VISTO PERMANENTE NO PAÍS

De acordo com a Resolução nº 27, de 29/06/94, DOU de 08/07/94, do Conselho Nacional de Imigração, o estrangeiro, na qualidade de investidor, poderá obter o Visto Permanente para fixar-se no Brasil, desde que tenha por finalidade de investir recursos de origem externa em atividades produtivas de tecnologias que beneficie o desenvolvimento da economia nacional em todos os seus aspectos, e, deverá comprovar um investimento mínimo de 200 mil dólares.
O pedido de concessão de Visto Permanente, deverá ser instruido com os seguintes documentos:

- documentos de identificação pessoal e profissional do investi - dor, de seus dependentes, se houver; e indicação da repartição consular brasileira onde o Visto poderá ser concedido;
- Curriculum Vitae;
- comprovante do recolhimento da(s) taxa(s) individual(ais) de imigração;
- projeto técnico detalhado do investimento e plano de absorção de mão-de-obra brasileira;
- procuração por instrumento público, quando o investidor estrangeiro se fizer representar por procurador; e
- certificado de registro de capital estrangeiro, para investimento, emitido pelo Banco Central do Brasil.

Obs.: Os documentos emitidos em língua estrangeira deverão ser traduzidos, por tradutor juramentado, para a língua portuguesa, e consularizados.

TÉCNICAS DE ENTREVISTA - SELEÇÃO DE PESSOAL

A aplicação de uma boa técnica de entrevista é um instrumento fundamental na Seleção de Pessoal.
Desvalorizada por uns e supervalorizada por outros, a entrevista na Seleção de Pessoal, é indispensável no processo de escolha de pessoal, pois é a entrevista que basicamente se coleta fatos aparentes e fatos passados do candidato.
O seu grande inimigo é o julgamento subjetivo e precipitado do entre - vistador, e como se diz popularmente: "Um mal entrevistador, gera um mal candidato na seleção de pessoal".
O êxito de uma boa entrevista reside de uma aplicação de técnicas, além de uma boa experiência do entrevistador. Algumas técnicas são as seguintes:

* As entrevistas de emprego devem ser realizadas em lugares isolados;
* O entrevistador deve evitar ver o entrevistado através de seus preconceitos e experiências íntimas. Deve ser o mais objetivo possível;
* O entrevistador deve evitar a atitude "doutoral" e não deve fazer perguntas capciosas ou de algibeira;
* Desconfie sempre dos simpáticos ou antipáticos. Você estará se projetando sobre o candidato. O entrevistador deve colocar o entrevistado bem à vontade, integrando-o no ambiente, e começando sempre a entrevista por um assunto que seja do interesse do entrevistado;
* O entrevistador deve controlar a entrevista no sentido de que esta / não saia de seu tema principal;
* Evite "bate-papo" fora do assunto, a fim de que o tempo da entrevista não seja demasiado;
* Via de regra, o entrevistador tem aproximadamente 20% do tempo perguntando, e 80% do tempo destinado as respostas do entrevistado.

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).