

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 011

07/02/00



ROTATIVIDADE DE PESSOAL E ABSENTEÍSMO

A Administração de Pessoal deve ter em mãos duas ferramentas úteis para conduzir um programa de satisfação de funcionários e de produtividade da empresa.

O primeiro é o índice de rotatividade de pessoal (turnover), que mede o giro de entradas e saídas de pessoal. O segundo é o índice de absenteísmo (ausências no trabalho), que mede a diminuição da carga total de horas de trabalho.

ROTATIVIDADE DE PESSOAL

É oneroso para a empresa a rotatividade de pessoal, pois a cada saída de funcionário, normalmente, segue de uma admissão de outro funcionário, e este giro cria um custo alto de mão-de-obra.

Dessa maneira, necessitamos de um índice que possa medir percentualmente, num determinado período, as variações que ocorrem e que estatisticamente poderá nos fornecer informações de interesse da empresa.

Dos mais variados métodos, dos simples até os mais sofisticados, apenas para uma rápida ilustração, apresentaremos o mais simples, para simplificar o entendimento.

A rotatividade mensal, poderá ser obtido pela seguinte fórmula:

$$(n^{\circ} \text{ de afastamento} \times 100) : \text{média de empregados} = \% \text{ de rotatividade mensal}$$

Exemplo: uma determinada empresa que tem 100 funcionários e ocorreu 50 desligamentos, a rotatividade será:

$$(50 \times 100) : 100 = 50\%$$

Portanto, o percentual de 50% significa que a metade da fábrica afastaram-se num determinado período.

Podemos deduzir também que, a cada 2 meses, troca-se totalmente os funcionários da referida empresa.

Qual seria o custo de rotatividade de pessoal ?

Somam-se:

- despesas de rescisão de contrato de trabalho;
- despesas de recrutamento;
- despesas de seleção;
- despesas de treinamento;
- despesas de adaptação; e
- outras despesas variáveis (advogados, justiça do trabalho, etc).

Em algumas empresas do ramo metalúrgico, o custo de rotatividade de pessoal, pode chegar até o equivalente a 8 salários nominais, por empregado, dependendo do cargo. O que vale dizer que, pelo mesmo valor, mantém-se o mesmo funcionário trabalhando durante 8 meses.

O presente trabalho, exige do profissional muita criatividade, pois encontrará diversos problemas relacionados com área humana, tais como:

- problemas com chefias x subordinados e vice-versa;
- padrões de salários abaixo do mercado;
- benefícios insuficientes ou mal empregados;
- sociabilidade precária;
- baixa interação entre grupos de trabalho;
- ambiente e clima de trabalho desconfortável;
- política interna de pessoal, mal empregada;
- etc.

Para detectar os respectivos problemas, além das entrevistas com chefias e funcionários, pode-se adotar a “Ficha de Entrevista de Desligamento” (modelo a seguir, que poderá ser complementado, de acordo com as necessidades de cada empresa). As informações serão sempre preciosas, capazes de identificar os problemas que norteiam na empresa.

Funcionário:

Depto:

Cargo:

Data:

“ O objetivo da administração desta empresa, é o de detectar possíveis erros cometidos para com seus funcionários.

Para que possamos cada vez mais melhorar as condições gerais de trabalho, pedimos a sua colaboração neste momento de preencher este pequeno questionário, lendo todas as questões com muita atenção e as responde com toda a sinceridade.

O presente questionário, será apenas de uso exclusivo do Depto. de Administração de Pessoal, em caráter confidencial, pelo que não será divulgado entre os funcionários desta empresa.

Gratos.

Administração de Pessoal / RH “

01. Você está se desligando da empresa, porque:

pediu demissão

foi demitido

pediu para ser demitido (fez acordo)

Por quê ?

02. O seu setor de trabalho era:

limpo

sujo

bem iluminado

temperatura normal

silencioso

barulhento

ar puro

mal iluminado

muito quente.

*muito que
muito frio*

ar poluído

outros

03. No desempenho de suas funções, você tinha os equipamentos e materiais necessários para trabalhar em boas condições ?

não usava

nao
nao

sim

mais ou menos

04. O seu salário estava:

ótimo

baixo

balix
bom

muíto baixo

Por quê ?

05. Você sentia-se bem no trabalho oferecido ?

sim

não

mais ou menos

Por quê ?

06. O pessoal do seu setor, se davam bem, isto é, havia coleguismo entre eles ?

todos se davam bem

alguns se davam bem, outros não

a maioria não se entendia muito bem

Por quê ?

07. Você se relacionava bem com o seu superior ?

sim

não

Com superiores de outros setores ?

sim

não

não o conhecia

Com o Gerente ?

sim

não

não o conhecia

08. O seu superior reconhecia seu esforço no trabalho ?

sim

não

mais ou menos

não sei

09. Recebeu alguma promoção, desde que foi admitido na empresa ?

sim

não

Cite abaixo os cargos você ocupou anteriormente ?

10. No seu ponto de vista, você acha que as promoções eram dadas à pessoas erradas ?

sim

não

não sei

Por quê ?

11. Já foi transferido de um setor para outro ?

sim

não

Você saberia dizer por quê foi transferido ?

12. Poderia ter progredido melhor em outro setor ?

sim

não sei

não

Caso positivo, qual o setor ?

Por quê ?

13. No seu ponto de vista, o quê poderia ser melhorado no seu setor para que os colegas trabalhassem com mais vontade e mais satisfação ?

ABSENTEÍSMO

Refere-se a atrasos, faltas e saídas antecipadas no trabalho, de maneira justificada ou injustificada, ou ainda, aquelas justificáveis.

O índice de absenteísmo, é tão importante quanto ao índice de rotatividade, porque o referido índice é o termômetro de ausências no trabalho, que também quer dizer, redução na carga-horária de trabalho.

A título de ilustração, podemos raciocinar o seguinte: se há na empresa um índice de absenteísmo de 20%, e 100% gera uma determinada produção, à grosso modo, a idéia é de que nesse caso a empresa reduziu em 20% da força de trabalho, em relação ao seu faturamento.

Portanto, é necessário analisar cuidadosamente os pequenos atrasos, faltas ou saídas durante o expediente de trabalho, pois somadas num todo, certamente você verificará que é um “rombo” no final de cada mês, ou no final de cada ano.

Para entendimento, quanto as fórmulas de cálculos de índice de absenteísmo, temos à informar que são várias e as mais diversificadas possíveis, estando centrado de acordo com os objetivos e necessidades internas de cada empresa, no entanto, apresentaremos algumas de caráter ilustrativo:

a) Cálculo de atrasos justificados e injustificados:

(atrasos no mês/total de horas : total horas-homens-trabalho) x 100 = índice de absenteísmo de atrasos

Obs.:

- aplica-se departamentalmente ou geral;
- homens-horas-trabalho é equivalente a horas normais (sem o DSR) x número de funcionários x dias úteis trabalhadas.

b) Cálculo de faltas justificadas e injustificadas:

(faltas no mês/total de horas : total de horas-homens-trabalho) x 100 = índice de absenteísmo de faltas

Obs.: segue-se o entendimento anterior.

c) Cálculo de ausência no trabalho (geral):

Pode-se somar os dois percentuais, resultado dos dois cálculos anteriores, ou alternativamente, calcular utilizando o mesmo raciocínio das fórmulas anteriores.

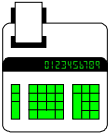
Lembre-se que para cada atraso, faltas ou saídas antecipadas de funcionários existem suas causas. E como regra geral, para todos os problemas existem soluções para melhor administrá-las.

ESTATÍSTICA - TAXA DE ROTATIVIDADE POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA

PERÍODO	BRASIL	EXTRATIV A	INDUS. TRANS	SERV. IND.	CONST. CIVIL	COMERCI O	SERVIÇOS	ADM. PUBL.	AGROPEC .	OUTROS
JAN/96	3,49	2,05	3,23	0,91	5,58	4,02	3,60	0,53	4,29	4,32
FEV/96	3,35	1,94	2,92	1,27	5,34	3,86	3,39	0,63	4,05	3,72
MAR/96	3,64	2,28	3,30	1,16	5,96	4,29	3,70	0,72	3,66	3,55
ABR/96	3,53	2,09	3,56	0,99	5,45	4,22	3,32	0,77	5,00	3,35
MAI/96	3,43	2,33	3,33	1,46	5,54	4,09	3,34	0,63	4,02	3,05
JUN/96	3,15	2,12	2,96	1,35	5,27	3,66	3,16	0,53	3,77	3,04
JUL/96	3,38	2,14	3,22	1,35	5,45	4,08	3,26	0,59	4,02	3,02
AGO/96	3,37	2,18	3,17	1,13	5,76	4,10	3,24	0,54	3,68	2,42
SET/96	3,13	2,15	2,91	0,81	5,36	3,73	3,03	0,47	3,13	2,33
OUT/96	3,15	1,88	3,06	1,58	5,23	3,80	3,01	0,39	3,94	2,07
NOV/96	2,94	2,31	2,72	1,07	4,95	3,42	2,81	0,32	3,11	1,85
DEZ/96	2,33	1,51	1,89	0,94	3,54	3,19	2,41	0,26	2,02	1,26
JAN/97	3,48	2,44	3,30	1,33	6,64	4,14	3,20	0,69	3,06	5,35
FEV/97	3,32	2,11	3,17	1,35	5,99	3,97	3,17	0,68	2,40	3,41
MAR/97	3,42	2,24	3,46	1,45	5,97	4,21	3,24	0,65	2,44	3,20
ABR/97	3,42	2,02	3,56	1,55	5,78	4,22	3,09	0,57	3,28	2,64
MAI/97	3,28	2,36	3,28	1,57	6,13	4,06	3,00	0,55	2,72	3,17
JUN/97	3,25	2,15	3,20	1,23	6,00	3,91	3,05	0,61	2,64	2,86
JUL/97	3,48	2,70	3,24	1,30	6,79	4,25	3,18	0,63	2,93	2,41
AGO/97	3,50	2,70	3,25	2,40	6,48	4,14	3,20	0,59	2,86	2,34
SET/97	3,24	2,16	3,15	1,11	6,01	4,04	2,97	0,59	1,87	4,68
OUT/97	3,19	2,08	2,98	1,31	5,96	3,80	2,95	0,53	1,85	2,65
NOV/97	2,77	1,88	2,39	1,30	5,20	3,46	2,69	0,42	1,39	1,54
DEZ/97	2,02	1,15	1,39	1,04	3,49	3,09	2,08	0,32	0,98	1,38
JAN/98	3,05	2,33	2,65	1,27	5,81	3,80	2,86	0,63	2,12	1,87
FEV/98	3,13	1,85	2,72	1,20	5,78	3,61	2,96	0,70	2,46	0,78
MAR/98	3,49	1,99	3,09	1,32	6,58	4,12	3,26	0,85	2,42	0,68
ABR/98	3,20	1,89	3,14	1,65	5,71	3,96	2,87	0,87	2,99	1,11
MAI/98	3,09	2,01	3,02	1,67	5,93	3,78	2,80	0,67	2,48	0,94
JUN/98	3,22	2,11	3,00	1,80	6,34	3,91	2,94	0,79	2,42	0,77
JUL/98	3,29	2,14	2,77	1,66	6,25	3,88	3,00	0,89	3,19	1,04
AGO/98	3,34	2,05	2,98	1,25	6,40	3,89	3,15	0,66	2,88	1,10
SET/98	3,19	2,25	2,95	1,22	5,94	3,97	2,94	0,51	2,46	0,97
OUT/98	2,95	1,47	2,78	1,11	5,11	3,70	2,74	0,36	2,57	0,54
NOV/98	2,68	1,46	2,23	0,75	4,80	3,55	2,60	0,60	1,85	0,61
DEZ/98	2,95	1,47	2,78	1,11	5,11	3,70	2,74	0,36	2,57	0,54
JAN/99	3,13	2,17	2,81	1,40	6,06	3,91	2,95	0,46	1,73	5,46
FEV/99	3,06	1,65	2,87	1,16	5,08	3,41	3,10	0,70	2,22	3,05
MAR/99	3,53	2,15	3,30	1,65	6,31	4,09	3,35	0,77	2,54	5,55
ABR/99	3,25	1,92	3,09	1,32	5,84	3,82	2,98	0,67	2,42	5,80
MAI/99	3,07	1,76	2,72	1,11	6,34	3,82	2,86	0,52	2,41	7,01
JUN/99	3,21	1,96	2,90	1,17	6,22	4,09	3,01	0,59	2,01	8,59
JUL/99	3,20	1,96	2,96	1,14	5,94	3,59	2,86	0,62	3,96	4,33

AGO/99	3,16	1,87	2,88	1,04	5,27	3,93	2,78	0,47	3,26	3,41
SET/99	3,23	1,88	2,77	0,89	5,95	3,82	2,88	0,45	2,43	3,26
OUT/99	3,10	1,61	2,59	1,41	5,50	3,62	2,83	0,44	2,71	4,87
NOV/99	3,16	1,66	2,98	1,53	5,16	3,47	2,82	0,40	2,35	4,25

Fonte: Ministério do Trabalho - CAGED (Lei 4923/65).



DÉBITOS TRABALHISTAS
TABELA PARA ATUALIZAÇÃO - FEVEREIRO/2000

TABELA DIÁRIA

TABELA PARA ATUALIZAÇÃO DIÁRIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

DATA	TX."PRO RATA DIE" (%)	TX.ACUMULADA (%)	COEFICIENTE ACUMULADO
01/02/00	0,011073	0,000000	1,00000000
02/02/00	0,011073	0,011073	1,00011073
03/02/00	0,011073	0,022148	1,00022148
04/02/00	0,011073	0,033224	1,00033224
05/02/00	-	0,044301	1,00044301
06/02/00	-	0,044301	1,00044301
07/02/00	0,011073	0,044301	1,00044301
08/02/00	0,011073	0,055379	1,00055379
09/02/00	0,011073	0,066459	1,00066459
10/02/00	0,011073	0,077540	1,00077540
11/02/00	0,011073	0,088622	1,00088622
12/02/00	-	0,099705	1,00099705
13/02/00	-	0,099705	1,00099705
14/02/00	0,011073	0,099705	1,00099705
15/02/00	0,011073	0,110790	1,00110790
16/02/00	0,011073	0,121875	1,00121875
17/02/00	0,011073	0,132962	1,00132962
18/02/00	0,011073	0,144050	1,00144050
19/02/00	-	0,155140	1,00155140
20/02/00	-	0,155140	1,00155140
21/02/00	0,011073	0,155140	1,00155140
22/02/00	0,011073	0,166230	1,00166230
23/02/00	0,011073	0,177322	1,00177322
24/02/00	0,011073	0,188415	1,00188415
25/02/00	0,011073	0,199510	1,00199510
26/02/00	-	0,210605	1,00210605
27/02/00	-	0,210605	1,00210605
28/02/00	0,011073	0,210605	1,00210605
29/02/00	0,011073	0,221702	1,00221702
01/03/00	-	0,232800	1,00232800

Com a aplicação da última TABELA PARA ATUALIZAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS (mensal), o valor fica atualizado até o dia 01/02/00.

Após, para atualização diária, multiplica-se o valor obtido com a tabela mensal pelo coeficiente acumulado da TR "pro rata die" da data em que se pretende apurar o novo valor, acrescentando juros, também "pro rata" à razão de 1% a.m.

Exemplo:

Valor em 01.02.00 R\$13.648,00
Atualização para 23.02.00:
R\$ 13.648,00 x 1,00177322 = R\$13.672,20
Juros 22 dias - 0,733333% = R\$ 100,26
Total em 23.02.00: R\$13.772,46

Fonte: TRT - 2ª Região - Assessoria Sócio-Econômica



SEGURO-DESEMPREGO

Pagamento

É o ato de efetuar o pagamento do benefício Seguro-Desemprego aos trabalhadores previamente habilitados.

Destina-se ao trabalhador demitido sem justa causa, inclusive a indireta e o pescador profissional que exerça atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, sem contratação de terceiros, durante o período de defeso (proibição de pesca no período de procriação das espécies).

Como funciona?

Após 30 dias da entrada do requerimento, o trabalhador deve se dirigir a qualquer agência da CAIXA para receber o benefício.

O trabalhador terá direito de 03 a 05 parcelas do benefício, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses, de acordo com a quantidade de meses trabalhados nos últimos 36 meses anteriores à data da dispensa, da seguinte forma:

- de 06 a 11 meses 03 parcelas
- de 12 a 23 meses 04 parcelas
- de 24 a 36 meses 05 parcelas

Período aquisitivo é o limite de tempo que estabelece a carência para recebimento do benefício, contado a partir da data de dispensa que deu origem à última habilitação ao Seguro-Desemprego.

O pescador artesanal receberá o benefício na agência da CAIXA escolhida, após 30 dias da entrada do requerimento.

A Lei garante ao pescador receber tantas parcelas quantas forem os meses de duração do período de defeso. É vedado o pagamento de parcelas do Seguro-Desemprego por intermédio de Procuração, Particular ou Pública, salvo nos casos de moléstia grave do trabalhador comprovada por perícia médica da Previdência Social ou determinação judicial.

Para apuração do valor das parcelas é considerada a média dos salários dos últimos 3 meses anteriores a dispensa, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo e limitado a cerca de 1,8 vezes esse valor.

Documentação

- Carteira de Trabalho;
- Cartão de Inscrição no PIS-PASEP/CNIS;
- Comprovante de saque do FGTS;
- Carteira de Identidade;
- Formulário de Comunicação de Dispensa;
- Se pescador artesanal:
 - 2ª via do Requerimento do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal;
 - Registro Geral do Pescador no IBAMA;
 - Carteira de Identidade;
 - Comprovante de Inscrição no PIS-PASEP/CNIS;
 - Carnês de contribuição do INSS;
 - Atestado da colônia de pescadores a que esteja filiado, ou de órgão do IBAMA com jurisdição sobre a área de atuação.

Recepção

É o ato de receber do trabalhador a solicitação de pagamento do Seguro-Desemprego, em função de dispensa sem justa causa.

Destina-se ao trabalhador demitido, por qualquer pessoa jurídica de direito público ou privado, ou por empregador pessoa física equiparada a jurídica.

O requerimento deve ser apresentado entre o 7º e 120º dia, contados da data da demissão sem justa causa.

Como funciona?

Para se habilitar ao Seguro-Desemprego o trabalhador dispensado deve apresentar no ato da solicitação:

- o formulário de requerimento do Seguro-Desemprego preenchido;
- 1ª via Comunicação de Dispensa;
- 2ª via Requerimento do Seguro-Desemprego;
- a Comunicação de Dispensa (CD) e o Requerimento do Seguro-Desemprego (SD) são adquiridos em papelaria, e preenchidos pelo empregador;
- o formulário de requerimento deve ser entregue ao trabalhador quando da sua dispensa pelo empregador.

CrITÉRIOS de Habilitação

- ter sido demitido sem justa causa;
- ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica, no período de 6 meses consecutivos, imediatamente anteriores a data de demissão;
- estar desempregado;
- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção do auxílio acidente e abono de permanência em serviço;
- não estar em gozo de auxílio desemprego;
- não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família;

Para demissão ocorrida até 30/06/94 (Lei 7.998/90), ter sido empregado de pessoa jurídica ou de pessoa física equiparada à jurídica, ou ter exercido atividade legalmente reconhecida autônoma pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses;

Para demissão ocorrida a partir de 01/07/94 (Lei 8.900/94), ter sido empregado de pessoa jurídica ou de pessoa física, pelo menos seis meses nos últimos 36 meses que antecedem à data de admissão.

Local da Solicitação

Nas DRT (Delegacias Regionais do Trabalho), nos postos do SINE (Sistema Nacional de Emprego) e nas agências credenciadas da CAIXA.

Fonte: Ministério do Trabalho.



RESUMO - INFORMAÇÕES

ORNÉLAS QUER MÉDICOS PERITOS DO INSS ATENDENDO SEGURADOS

Ministro determina o fim do trabalho burocrático para esses profissionais

O Ministro da Previdência, Waldeck Ornélas, determinou que até o próximo dia 15 de fevereiro todo profissional que ocupar os cargos de Médico Perito e Supervisor Médico-Pericial do INSS se apresente para ser lotado nos serviços e seções de gerenciamento de benefícios por incapacidade. Com isso, o Ministro pretende tornar mais ágil a prestação de serviços ao segurado. A determinação está na Portaria 584, publicada hoje no Diário Oficial da União.

A meta é que cerca de 300 médicos que estão executando trabalhos burocráticos façam atendimentos aos segurados nas Agências da Previdência, nas Unidades avançadas fixas ou móveis e nas Unidades de Referência de Reabilitação Profissional, agilizando a prestação de serviços.

"Esses profissionais foram contratados para atuar no reconhecimento do direito ao benefício por incapacidade, e devem retomar essa finalidade", afirmou o coordenador Geral de Benefícios por Incapacidade, César Augusto de Oliveira. Ele disse ainda que "esses médicos vão executar apenas tarefas pertinentes ao cargo como perícia médica, reabilitação profissional, emissão de laudos e supervisão".

Além do remanejamento para aumentar a capacidade de atendimento, os médicos com jornada de 4 horas diárias vão ser estimulados a dobrarem o número de horas de trabalho. Outra novidade será o treinamento e a avaliação sistemática do desempenho desses profissionais.

Instrução Normativa regulamentando a decisão deve ser publicada nos próximos dias, de acordo com informações da Diretoria de Benefícios do INSS.

Médicos credenciados – Em 30 dias, a Coordenação Geral de Benefícios por Incapacidade deve apresentar ao Ministério estudos para a revisão e adaptação das normas que disciplinam o credenciamento de médicos ou instituições de saúde.

A idéia é fazer com que os procedimentos da perícia médica sejam descentralizados e as atividades dos médicos credenciados executadas preferencialmente nas próprias instalações do INSS. São aproximadamente 4.300 profissionais que realizam perícias médicas como credenciados. Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 01/02/00.

ASSISTÊNCIA SOCIAL APÓIA VÍTIMAS DAS ENCHENTES NO RIO E EM MINAS

Mais de 1800 famílias serão beneficiadas

Mais de 1.800 famílias vítimas das enchentes ocorridas nos estados do Rio de Janeiro e Minas Gerais vão receber, da Secretaria de Estado de Assistência Social (Seas) do Ministério da Previdência, um salário mínimo durante três meses. Além disso, 600 adolescentes com idades que variam de 15 a 17 anos serão formados como Agentes Jovens de Desenvolvimento Social e Humano nas áreas de saúde e meio-ambiente. Essa foi a forma encontrada pela Seas para minimizar os efeitos das chuvas que assolaram os dois estados.

O projeto emergencial será executado em parceria com os governos municipais, que já iniciaram o cadastramento das famílias mais afetadas. São 40 municípios em Minas Gerais e dois no Rio, onde tanto o governo federal como os governos estaduais decretaram estado de calamidade pública ou estado de emergência. "Temos que fortalecer esses municípios para que eles possam retomar o seu desenvolvimento social e econômico", disse a secretária de Estado de Assistência Social, Wanda Engel Aduan.

Para o Programa Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano, serão selecionados 50 adolescentes no Rio e 550 em Minas. O Programa tem como idéia central preparar esses jovens para atuar em suas próprias comunidades, prevenindo novas calamidades e promovendo a melhoria de indicadores sociais problemáticos. Na

área de saúde, por exemplo, eles vão identificar crianças vítimas das enchentes ou em estado de desnutrição. A intenção é encaminhá-las aos programas governamentais de apoio a esses segmentos. Já na área de meio ambiente, os adolescentes vão conscientizar suas comunidades sobre a importância da reciclagem do lixo, da preservação ambiental, entre outros aspectos.

Durante o curso de seis meses, cada jovem recebe uma bolsa de R\$ 65,00. Após o treinamento, eles atuam em suas comunidades por mais seis meses, renováveis, recebendo o mesmo valor. Todos eles terão que estar freqüentando a escola para participar do programa. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 01/02/00.*

**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 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"