

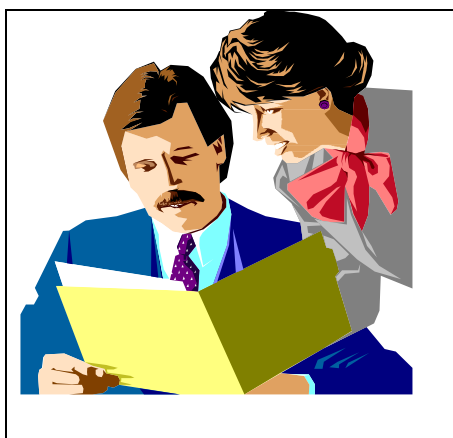
							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 053

03/07/00

SUPERVISÃO NO TRABALHO



O supervisor é um homem-chave na maioria das empresas. Este ocupante, munido de diretrizes emanadas das direções, vai fazer com que os executores de trabalho as efetivem. Se não estiver capacitado a exercer uma boa chefia, este homem impermeabilizará a empresa ou seja, a política de ação da diretoria encontrará um ponto impermeável, ou pouco permeável, onde suas diretrizes se desfigurarão ou serão realizadas palidamente. Isto se dá particularmente nas empresas grandes, onde as diretorias estão muito afastadas da execução do trabalho. O treinamento do supervisor em técnica de chefia é, portanto, fundamental para o bom funcionamento da empresa. Este agente de chefia deve ser treinado no que diz respeito à sua ação do supervisor, principalmente nos seguintes itens:

- como instruir seu pessoal;
- como manter bom estado de relações humanas;
- como aperfeiçoar métodos no trabalho.

Além destes pontos, que são absolutamente fundamentais, podemos acrescentar algum treinamento em técnicas de planejamento, organização, coordenação e controle.

Estas últimas técnicas devem ser apresentadas especialmente a supervisores que possuam grande número de atividades e pessoas sob sua supervisão, o que os torna parcialmente chefes médios. Num caso como estes, as técnicas de condução de reuniões tornam-se de indispensável instrução.

Dentre vários sistemas de treinamento de supervisão, o MÉTODO DE SUPERVISÃO TWI (treinamento dentro da indústria) é ainda, sem sombra de dúvida um dos mais práticos e eficientes.

Surgimento do TWI no Brasil:

O TWI surgiu no Brasil, por volta de 1952, divulgado pela Escola SENAI, através de seu pessoal especializado.

Este método teve uma melhor procura por volta de 1965, quando então houve grande incentivo no crescimento das empresas multinacionais, através do governo Jango.

Posteriormente, com o grande desenvolvimento fabril nacional, ocorreu uma maior procura, mesmo por parte das pequenas empresas. Muito embora, seja um método simples, mas eficiente, poucos empresários conhecem as suas filosofias, trocando por vezes, por um treinamento de chefias com títulos um pouco mais sofisticados, pelo que, ambos traduzem da mesma forma, o treinamento de chefias.

Suas fases:

1ª fase → Ensino Correto de um Trabalho

Como instruir um trabalho ?

O supervisor enfrenta continuamente o problema de instrução de seu pessoal e geralmente enfrenta desprevenido essa situação. Ninguém nasce sabendo ensinar. É, pois, necessário praticar um método correto de como ensinar, afim de adquirir uma boa capacidade nesse setor.

Dessa forma, o TWI apresenta em 4 passos de seqüências, para que o supervisor siga corretamente o método.

- prepare o instruendo;
- apresente o trabalho;
- faça o instruendo executar o trabalho;
- acompanhe o instruendo.

“ Se o aprendiz não aprendeu, o supervisor não ensinou “

O supervisor que programar seu treinamento, preparar sua instrução e usar a técnica de preparar o aprendiz, acima apresentados, estará certamente adquirindo um hábito que o auxiliará muito no desempenho da função de ministrar uma instrução constante e eficiente ao seu pessoal.

2ª fase → Relações no Trabalho

Como manter boas relações humanas no trabalho ?

O papel do supervisor na empresa, é conseguir a produção através do seu pessoal, porém, é de grande importância que o seu pessoal o faça com entusiasmo e vontade.

Como conseguir o estabelecimento de boas relações de trabalho de modo que o supervisor possua um grupo motivado ?

Também é o TWI que apresenta uma sistemática muito eficiente e versátil.

As regras que ajudam a manter boas relações no trabalho, sem atritos desgastantes, são as seguintes:

- diga a cada empregado como vai ele no trabalho;
- dê valor a quem merece;
- avise com antecedência ao pessoal sobre as modificações que irão afetá-los;
- utilize do melhor modo possível a capacidade de cada pessoa.

“ As pessoas devem ser tratadas individualmente “

Como tratar um problema ?

- determine os objetivos: obtenha os fatos, certificando-se de que tem o histórico completo e o objetivo correto;
- pondere e decida: não tire conclusões apressadas;
- tome providências: não se furte à responsabilidade;
- verifique os resultados: sua providência influiu na produção ?

As “palavras mágicas” que podem ajudar o supervisor a manter boas relações com o seu pessoal:

1. As seis palavras mais importantes:
“ ADMITO QUE O ERRO FOI MEU “

2. As cinco palavras mais importantes:
“ VOCÊ FEZ UM BOM TRABALHO “

3. As quatro palavras mais importantes:
“ QUAL A SUA OPINIÃO “

4. As três palavras mais importantes:
“ FAÇA O FAVOR “

5. As duas palavras mais importantes:
“ MUITO OBRIGADO “

6. A palavra mais importante:
“ NOS “

7. A palavra MENOS importante:
“ EU “

Os 10 mandamentos das relações humanas:

01. Fale com as pessoas. Nada há tão agradável e animado quanto uma palavra de saudação, particularmente hoje em dia quando precisamos mais de “sorrisos amáveis”.
02. Sorria para as pessoas. Lembre-se que acionamos 72 músculos para franzir a testa e somente 14 para sorrir.

03. Chame as pessoas pelo nome. A música mais suave para muitos ainda é ouvir o seu próprio nome.
04. Seja amigo e prestativo. Se você quiser ter amigos, seja amigo.
05. Seja cordial. Fale e aja com toda a sinceridade. Tudo o que fizer, faça-o com o todo o prazer.
06. Interesse-se sinceramente pelos outros. Lembre-se que você sabe o que outros sabem. Seja sinceramente interessado pelos outros.
07. Seja generoso em elogiar, cauteloso em criticar. Os líderes elogiam. Sabem encorajar, dar confiança, e elevar os outros.
08. Saiba considerar os sentimentos dos outros. Existem 3 lados numa controvérsia: o seu, o do outro, e o lado de quem está certo.
09. Preocupe-se com a opinião dos outros. Três comportamentos de um verdadeiro líder: ouça, aprenda e saiba elogiar.
10. Procure apresentar um excelente serviço. O que realmente vale em nossa vida é aquilo que fazemos para os outros.

3ª fase → Métodos no Trabalho

Como melhorar métodos trabalho ?

O aperfeiçoamento constante dos sistemas de trabalho é uma exigência da própria realidade econômica em que vivemos. A principal responsabilidade desta tarefa cabe aos engenheiros industriais ou aos especialistas em Organizações e Métodos. Cabe aos supervisores, entretanto, também responsabilidade inalienável de melhorias constantes, embora de porte mais limitado, mas também importantes.

O supervisor está a frente na luta do trabalho e é o elemento da direção que rotineiramente está sentindo a movimentação da execução do trabalho. E, estando treinado em como melhorar métodos, além das vantagens óbvias de fazê-lo, ele fica em posição de ajudar os especialistas que executam trabalhos de racionalização em seus setores.

Esta fase do TWI, expõe 5 passos que o supervisor deverá seguir rigorosamente, os quais são:

- registrar as ocorrências de movimentos;
- questionar os dados colhidos, para análises;
- modificar ou eliminar algumas operações improdutivas;
- descrever novos métodos, através de idéias surgidas;
- executar o novo método, treinando-os.

Hoje, com o desenvolvimento do TWI no Brasil, os estudiosos já chegaram a desenvolver outras fases, fazendo a composição do método, tais como:

- 4ª fase: Desenvolvimento de Programas de Treinamento;
- 5ª fase: Liderança de Reuniões;
- 6ª fase: Prevenção de Acidentes;
- 7ª fase: Programação de Treinamento;
- 8ª fase: Implantação de Treinamento e Métodos.

Porém, essas composições, não foram ainda, reconhecidas oficialmente no TWI. Mas serve como sugestão, para aqueles que gostariam de complementar no treinamento de supervisão.

As empresas que desejarem introduzir o treinamento de supervisão pelo método TWI, poderão requerer junto a Escola Regional do SENAI.



ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade é pago a todos os empregados que trabalham expostos em atividades ou operações insalubres, acima do limite de tolerância ou nas atividades previamente mencionadas nos Anexos da NR 15, da Portaria nº 3.214/78.

A comprovação da existência de insalubridade, inclusive quanto ao seu grau (mínimo, médio e máximo) é feita através de laudo de inspeção do local de trabalho, realizada por engenheiro, químico e médico do trabalho, do Ministério do Trabalho, ou então de serviços contratados por especialistas particulares.

Os adicionais são de 10, 20 ou 40%, conforme o grau enquadrado, calculados sobre o valor do salário mínimo nacional.

A eliminação ou neutralização da insalubridade é possível, mediante avaliação pericial, desde que sejam adotadas medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, e, sejam utilizadas os equipamentos de proteção individual (EPI).

Quando há insalubridade e periculosidade cumulativamente, o empregado não recebe os dois adicionais, deverá optar apenas por uma (§ 2º, art. 193 da CLT).

O menor não pode trabalhar em local insalubre (salvo aprendiz maiores de 16 anos, na fase de estágio prático e desde que o local seja vistoriado e aprovado pelas autoridades competentes)

Jurisprudência:

Súmula nº 47 - TST:

“ O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. “

Súmula nº 80 - TST:

“ A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo. “

Ex-Prejulgado nº 8 - TST:

“ É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade (ex-prejulgado nº 8). “

Súmula nº 139 - TST:

“ O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente integra a remuneração para o cálculo de indenização (ex-prejulgado 11). “

Súmula nº 228 - TST:

“ O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT. “

Súmula nº 248 - TST:

“ A reclassificação ou descaracterização da insalubridade por ato de autoridade competente repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial. “

Súmula nº 289 - TST:

“ O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. “

Súmula nº 292 - TST:

“ O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde. “

Súmula nº 293 - TST:

“ A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade. “

Súmula nº 187 - TFR:

“ O adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo regional. “

Súmula nº 194 - STF:

“ É competente o Ministro do Trabalho para a especificação das atividades insalubres. “

Súmula nº 307 - STF:

“ É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade. “

Súmula nº 460 - STF:

“ Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. “

“ Comprovada, por perícia técnica, a existência do agente insalubre, a consequência é o direito ao adicional correspondente. À empresa cabe o ônus de, além de fornecer o EPI, fiscalizar o seu uso efetivo e correto (TRT-13 - 13 R - Ac. nº 10147). “

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os empregados que trabalham em atividades inflamáveis, explosivos ou em eletricidades, têm direito ao adicional de periculosidade.

O adicional é de 30% sobre o seu salário básico (excluídas gratificações, prêmios e participação nos lucros da empresa) nas atividades inflamáveis e explosivos. Já para quem trabalha com eletricidade, o adicional é de 30% sobre o seu salário efetivamente recebido. Para ambas as situações, o adicional é devido, somente durante o tempo de execução ou do tempo à disposição na área de risco. Portanto, o cálculo será proporcional ao seu tempo exposto a atividade de risco.

Quando o empregado deixa de trabalhar em atividades perigosas, o mesmo deixa de receber o respectivo adicional, pois inexistente o direito adquirido.

Quando no local, há insalubridade ou periculosidade, o empregado deverá optar apenas por uma, pois não tem direito a receber os dois.

O menor não pode trabalhar em locais perigosos (salvo aprendiz maiores de 16 anos, na fase de estágio prático e desde que o local seja vistoriado e aprovado pelas autoridades competentes).

NOTAS:

- O empregado que exerce a atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de 30% sobre o salário que perceber (Lei nº 7.369, de 20/09/85, Ministério das Minas e Energia, regulamentada pelo Decreto nº 92.212, de 26/12/85, Ministério do Trabalho);
- O Decreto nº 93.412, de 14/10/86, definiu as atividades em condições de periculosidade de que trata a Lei nº 7.369, de 20/09/85, trazendo o Quadro de Atividades/Área de Risco.

Jurisprudência:

Súmula nº 132 - TST:

“ O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização (ex-prejulgado nº 3). “

Súmula nº 191 - TST:

“ O adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais. “

Súmula nº 212 - STF:

“ Tem direito ao adicional de serviço perigoso o empregado de posto de revenda de combustível líquido. “

Súmula nº 39 - TST:

“ Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573/55). “

“ O adicional de Periculosidade incide sobre o salário fixo e o salário variável, pago a título de comissões, estas não incluídas pelo art. 193, § 1º, da CLT e Enunciado nº 191/TST (TRT - 18 R - Ac. nº 1477/92)”. “



RESUMO - INFORMAÇÕES

TECTIPAS - GRUPOS ESPECIAIS DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE

A Portaria nº 7, de 2303/00, DOU de 24/03/00, republicada no DOU de 03/07/00, por ter saído com incorreção, da Secretaria de Inspeção do trabalho, criou Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente TECTIPAs e definiu sua subordinação, finalidade, composição e atribuições.

PREVIDÊNCIA OFERECE MAIS DE 50 TIPOS DE SERVIÇO AO SEGURADO

Pela página é possível imprimir a GPS e solicitar a CND

A Previdência Social e a Internet. Essa é uma relação que vem trazendo resultados positivos, tanto para o segurado quanto para o empregador ou empresa que utilizam os serviços oferecidos. São mais de 50 tipos. O objetivo é facilitar a vida das pessoas, que não precisam mais se deslocar até uma agência para resolver problemas ou obter informações sobre o INSS.

Pelo PREVNet, o contribuinte individual pode imprimir a Guia de Previdência Social, a GPS, para o recolhimento de sua contribuição mensal. O empregador pode fazer a inscrição no Cadastro Específico do INSS, o CEI, para recolher o FGTS do seu empregado. Mais ainda: a empresa que desejar participar de concorrência pública pode solicitar a Certidão Negativa de Débito, CND. Esses são alguns dos serviços que facilitam a vida das pessoas e da própria Previdência Social, que vê a Internet como tecnologia necessária para melhorar o atendimento e diminuir a burocracia.

Outro exemplo de comodidade oferecida é o registro da Comunicação de Acidente de Trabalho, a CAT. O comunicado deve ser feito pela empresa. Em caso de omissão, o próprio acidentado ou familiar pode fazer o registro. O prazo máximo para o comunicado é de 24 horas. Para isso, é só acessar o endereço www.previdenciasocial.gov.br, clicar na opção serviços e no item "Cadastramento da CAT". Em seguida é só fazer o download do aplicativo.

Os visitantes podem ter acesso a um breve histórico da Previdência Social no Brasil. As principais mudanças conceituais e estruturais que ocorreram desde o Decreto nº 9912-A, de 26 de março de 1888, que regulamentou o direito à aposentadoria para os empregados dos Correios.

A página ainda coloca à disposição dos visitantes estatísticas como boletins anuais e mensais e, ainda, indicadores de acidentes de trabalho. Também podem ser encontradas no site informações sobre a Previdência Complementar e sua legislação.

Legislação Previdenciária – Para conhecer o acervo do Sistema de Legislação, Jurisprudência e Pareceres da Previdência e Assistência Social (SISLEX) basta clicar em SISLEX. Lá, são encontrados Decretos, Leis, Portarias, Ordens de Serviços, entre outros documentos. É um sistema que ainda oferece publicações e artigos dos órgãos ligados à Previdência Social brasileira.

Funcionando desde o dia 11 de julho de 1996, o PREVNet já foi visitado por mais de dez milhões de pessoas que buscam serviços ou informações. No site, ainda são publicadas notícias diárias sobre as novidades na Previdência Social. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 03/07/2000.*

AGÊNCIAS MODERNIZADAS ATRAEM SEGURADOS DO INSS

Até o final do ano, 372 novas unidades vão estar atendendo o público

Rapidez no atendimento e na concessão de benefício é o que mais atrai a clientela das novas agências da Previdência Social. O segurado Francisco Alves da Silva, por exemplo, deu entrada em um pedido de aposentadoria por invalidez, na Agência de Taguatinga (DF), no dia 30 de maio, e no dia 2 de junho, apenas três dias depois, o benefício foi concedido. Ex-auxiliar de topografia, ele não tinha mais condições para o trabalho após cirurgia para a colocação de duas pontes de safena e três mamas. "Para mim foi muito fácil conseguir a minha aposentadoria", ressalta o Sr. Francisco.

Outro exemplo de satisfação com a rapidez do atendimento é o segurado Antonio Pereira dos Santos, também cliente da Agência da Previdência Social em Taguatinga (DF): "Dei entrada em um pedido de auxílio-doença no dia 31 de maio, e a concessão saiu no dia 8 de junho", explica.

Segundo o diretor-presidente do INSS, Crésio de Matos Rolim, as Agências da Previdência Social processam rapidamente as solicitações de benefícios, uma vez que são totalmente informatizadas, contanto que a documentação esteja completa. Para evitar processos parados artificialmente nas agências, o Ministro Waldeck Ornélas determinou que o INSS deve esperar por 35 dias a complementação da documentação pelo segurado. Depois desse prazo, o benefício é indeferido.

Crésio Rolim explica que esse procedimento dificulta a ação dos despachantes, que atrasam propositalmente a entrega de documentos para gerar atrasados a receber. Depois que o benefício é concedido, eles embolsam os atrasados sem que os segurados saibam.

Qualidade – Já estão em funcionamento, em todo o país, 72 novas Agências da Previdência Social, que operam de acordo com os padrões de qualidade definidos pelo Programa de Melhoria do Atendimento. Totalmente informatizadas, elas reúnem em um só local, os serviços antes dispersos pelos postos de benefícios e postos de arrecadação, o que se reverte em conforto para o segurado e rapidez no atendimento.

Mais 13 novas agências estão concluídas, em fase de mobiliário, devendo ser entregues ao público nas próximas semanas. Até o final deste ano, os segurados do INSS vão ter à disposição 372 agências, 107 das quais estão em obras, 113 em licitação e 139 em fase de projeto. Gradativamente, todos os 1.047 antigos postos do INSS vão se transformando em 1.135 novas Agências da Previdência Social.

As 72 Agências da Previdência Social em funcionamento já realizaram um total de 7,2 milhões de atendimentos, no período de setembro de 1998, quando começaram a ser instaladas, até maio deste ano. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 30/06/2000.*

**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;
 - aquisição 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"