				
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 038

13/05/2002

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO



O QUE É MOTIVAÇÃO?

É uma explicação das ações dos indivíduos diante de suas necessidades e objetivos. Um sistema de motivação é composto de três elementos essenciais:

- NECESSIDADES (motivos)
- AÇÕES
- OBJETIVOS

Exemplo: Sinto fome, está a uma necessidade de alimento, me comporto de forma a buscar alimento e ingeri-lo, a fim de atenuar a necessidade de alimento.



PROCESSO:

MOTIVAÇÃO HUMANA =>

- A necessidade (fome)
- A ação (busca do alimento)
- Atendimento do objetivo (matar a fome)

Esse exemplo nos mostra claramente que a motivação não é uma causa, mas é um sistema composto por necessidade ou motivos, comportamentos e objetivos.

É importante lembrar que as pessoas diferem não apenas em sua capacidade, mas também em sua “ vontade “, ou motivação. A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos (necessidades, desejos ou impulsos), que são dirigidos para um objetivo específico.

Portanto, os motivos são os “ porque “ do comportamento. Eles são a mola da ação (comportamento), é algo dentro do indivíduo que o leva para a ação.

O comportamento é orientado por objetivos e motivos, isto é, nosso comportamento é, geralmente, motivado por um desejo de atingir um objetivo.

Por exemplo, o objetivo adequado para um novo empregado pode não sê-lo para um outro que tenha mais anos de fábrica.

Para este mesmo empregado, o objetivo que o mantém motivado hoje pode não motivá-lo mais daqui a um determinado tempo.

A medida que o empregado for muito tempo desempenhando sua atividade no objetivo, é importante que novos desafios lhe sejam propostos, isto é, novos objetivos, para que haja crescimento e desenvolvimento.

Citaremos agora, algumas formas de incentivos:

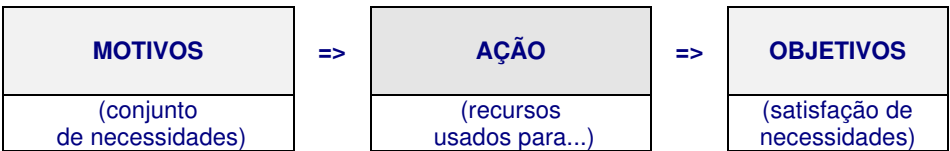
- a) ELOGIOS INDIVIDUAIS OU GRUPAIS: tem como objetivo mostrar ao funcionário que seus esforços não são em vão.
- b) PRÊMIOS: tem o mesmo efeito que os elogios, mas devem, evidentemente, ser distribuídos proporcionalmente ao esforço de cada um.
- c) O conhecimento do resultado do esforço pessoal e dos progressos realizados, por cada um dos membros do grupo é ainda o método mais interessante.

A unidade básica do comportamento é a atividade. Na realidade, todo comportamento é uma série de atividades. Como seres humanos, estamos sempre fazendo coisas:

Ir ao restaurante para comer, assistir um cinema de carro, etc.

Estas são atividades que realizamos para satisfazermos um tipo de necessidade.

O OBJETIVO é a satisfação da necessidade. A medida que nós conseguimos realizar algo que nos propusemos a fazer, o nosso objetivo é alcançado.



Todo indivíduo tem muitas centenas de necessidades, como por exemplo, ter fome, sede e estar cansado, necessidades estas que competem pelo seu comportamento, com isso ele pode ter várias necessidades no momento, mas o motivo com maior força em determinado momento levará ao comportamento, enquanto que os motivos com menos força ficarão em estado de inércia esperando a sua vez, a esse processo chamado de “força do motivo “.

CATEGORIA DE ATIVIDADES:

As atividades resultantes de necessidades de elevada força geralmente podem ser classificadas em duas categorias:

- a) Atividades dirigida para o objetivo;
- b) Atividade no Objetivo;

Exemplo: No natal, quando durante todo o dia os alimentos estão sendo preparados(atividade dirigida para o Objetivo), a necessidade de alimento aumenta até o ponto em que a pessoa quase não é capaz de esperar o momento que a Ceia esteja pronta. Quando começa a comer (atividade no objetivo) a força deste motivo diminuí até o ponto que os outros motivos aparecem ou se tornem mais importantes.

A força do motivo tende a aumentar à mediada que a pessoa apresente a atividade dirigida para o objetivo, enquanto que esta força tende a diminuir, a reduzir-se a medida que a pessoa age no objetivo.

Numa situação de trabalho, o chefe ou superior deve estimular seu grupo no sentido de proporcionar maior incentivo, onde cada indivíduo, membro do grupo, desenvolverá um trabalho de boa qualidade, sendo respeitado suas necessidades individuais.

TEORIA MOTIVACIONAL DE MASLOW (hierarquia de necessidades)

Em 1.943, Abraham H. MASLOW, formulou seu conceito de hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano. Maslow concebeu essa hierarquia pelo fato de o homem ser uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida, a medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas outras mias elevadas tomam o predomínio do comportamento.

A hierarquia das necessidades de Maslow, é a seguinte:

- NECESSIDADES FISIOLÓGICAS (ar, comida, repouso, etc.)
- NECESSIDADES DE SEGURANÇA(proteção contra o perigo ou privação)
- NECESSIDADES SOCIAIS (amizade, inclusão em grupos, etc.)
- NECESSIDADES DE ESTIMA(reputação, reconhecimentos, auto - respeito, etc.)
- NECESSIDADES DE AUTO-REALIZAÇÃO(realização do potencial, utilização plena dos talentos individuais, etc.)

Maslow acredita qual seja as pessoas, que a maior parte nas sociedades com elevado padrão de vida tem suas necessidades dos três primeiros níveis (fisiológicos, de segurança e sociais) regularmente satisfeitas sem muito esforço e sem muito efeito motivacional.

Em linhas gerais, a teoria de Maslow apresenta os seguintes aspectos:

1. Uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. Apenas as necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento, dirigindo-o para objetivos individuais.
2. O indivíduo nasce com certa bagagem de necessidades inatas ou hereditárias. De início, seu comportamento é exclusivamente voltado para a satisfação dessas necessidades, como fome, ciclo sono - atividade, sexo, etc.

3. A partir daí, o indivíduo ingressa em uma longa trajetória de aprendizagem de novos padrões de necessidades. Surgem as necessidades de segurança, voltadas para a proteção contra o perigo, contra as ameaças e contra a privação. As necessidades primárias do indivíduo, voltadas para sua conservação pessoal.

4. A medida que o indivíduo passa a controlar as suas necessidades fisiológicas e de segurança, surgem lenta e gradativamente as necessidades secundárias: sociais, de estima e de auto - realização. Porém, quando o indivíduo alcança a satisfação das necessidades sociais, surgem as necessidades de estima, e , somente quando estas são alcançadas, surgem as necessidades de auto - realização .

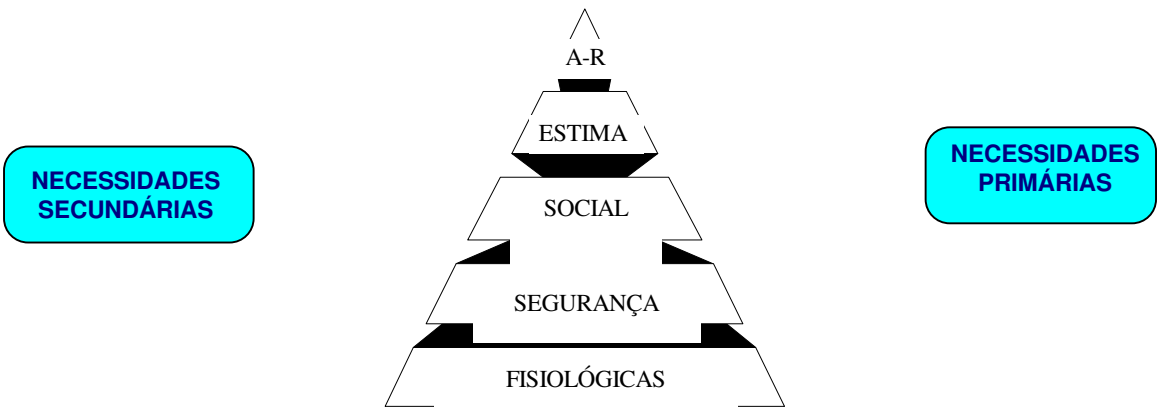
Isto significa que as necessidades de estima são complementares às necessidades sociais, enquanto as de auto - realização são complementares às de estima. Os níveis mais elevados de necessidades somente surgem quando os níveis mais baixos estão relativamente controlados e alcançados pelo indivíduo. Nem todos os indivíduos conseguem chegar ao nível das necessidades de auto realização , ou mesmo ao nível das necessidades de estima. É uma conquista individual.

5. As necessidades mais elevadas não somente surgem à medida que as mais baixas vão sendo satisfeitas, mas predominam as mais baixas de acordo com a hierarquia das necessidades traçada por Maslow.

O comportamento do indivíduo é influenciado simultaneamente por um grande número de necessidades concomitantes, porém as necessidades mais elevadas tem uma ativação predominante em relação às necessidades mais baixas.

6. As necessidades mais baixas requerem um ciclo motivacional relativamente rápido (comer, dormir, etc.), enquanto as necessidades mais elevadas requerem um ciclo motivacional extremamente longo, porém, se alguma necessidade mais baixa deixar de ser satisfeita durante muito tempo, ele se torna imperativa, neutralizando o efeito das necessidades mais elevadas. A privação de uma necessidade mais baixa faz com que as energias do indivíduo se desviem para a luta pela satisfação.

PIRÂMIDE DE “MASLOW”



A TEORIA DE DOIS FATORES DE HERZBERG

Em 1.966, Frederick Herzberg, partindo de princípios diferentes, descobriu em suas investigações sobre motivação no trabalho que necessidades muito semelhantes àquelas propostas por Maslow, realmente ocorrem no contexto do trabalho. Enquanto Maslow tivesse se preocupado com as fontes de motivação de comportamento em seu sentimento genérico, Herzberg focalizou sua atenção apenas naquelas fontes de motivação que se relacionavam com a realização do trabalho. Ele descobriu que apenas aqueles sistemas de necessidades correspondentes aos níveis de “Ego - Status “ e Auto - Realização, de Maslow, podem realmente servir como fontes diretas de motivação no trabalho; o fator Associação foi de algum modo relacionado como causa de motivação, especialmente na área de relações supervisor - subordinado, mas apenas assuntos ligados à satisfação interpessoal e não ao trabalho em si. Estes níveis de necessidades mais elevadas, da hierarquia de Maslow, foram rotulados por Herzberg como motivadores. Os sistemas de necessidades de níveis inferiores, especialmente os sistemas de necessidades básicas e de segurança, como também parte do sistema de necessidades de Associação, foram identificados por Herzberg como sistemas de insatisfação potencial e não como fontes de motivação orientada para o trabalho. Os MOTIVADORES DE NÍVEL SUPERIOR foram reconhecidos como GERADORES DE COMPORTAMENTOS relevantes para o trabalho, enquanto sistemas de insatisfação de níveis inferiores foram reconhecidos como geradores de comportamentos dirigidos a assuntos divorciados do próprio trabalho.

Ademais, Herzberg descobriu que mesmo quando as necessidade de nível inferior eram satisfeitas(assim deixando de ser fontes de comportamento dirigidas a objetivos, conforme o modelo de Maslow), não havia razão para esperar que os indivíduos se desempenhassem mais eficazmente no trabalho. Isto porque os sistemas de insatisfação, de nível inferior, serviam primariamente como fatores de manutenção: isto é, a satisfação desses sistemas, simplesmente proporciona as condições ambientais mínimas para o indivíduo funcionar; não assegura que lhe vai ter motivação para trabalhar bem. Por outro lado, a não satisfação das necessidades de manutenção de baixo nível, virtualmente fará que o indivíduo não será motivado a se empenhar, uma vez que a sua atenção se afastará do trabalho para aqueles fatores externos de manutenção, tão sensíveis às tensões idiossincráticas pessoais. Na verdade, necessidades insatisfeitas de baixo nível, com alguma facilidade, tomam o lugar da importância do trabalho, a perder a noção das recompensas inerentes ao trabalho. Os comportamentos menos maduros e pouco construtivos gerado por essas necessidades mais baixas serão, naturalmente, aqueles empregados pela pessoa assim afetada, Os papéis desempenhados pela satisfação e pela insatisfação, da forma como elas se relacionam com os fatores de motivação e de manutenção, estão representadas abaixo:

FATORES DE MOTIVAÇÃO:

Podem variar de indivíduo para indivíduo:

SATISFAÇÃO => BAIXA => ALTA
INSATISFAÇÃO => BAIXA => ALTA



TABELA DO IRRF
VIGÊNCIA 1º DE JANEIRO E 31 DE DEZEMBRO DE 2002

A Lei nº 10.451, de 10/05/02, DOU de 13/05/02, fixou a Tabela Progressiva Mensal do IRRF para os fatos geradores ocorridos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2002. Não há nenhuma alteração com relação aquela editada na Medida Provisória nº 22, de 08/01/02, DOU de 09/01/02 (RT 003/2002). Na íntegra:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O Imposto de Renda incidente sobre os rendimentos de pessoas físicas será calculado de acordo com as seguintes tabelas progressivas mensal e anual, em reais:

Tabela Progressiva Mensal

Base de cálculo em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do Imposto R\$
Até 1.058,00	-	-
De 1.058,01 até 2.115,00	15	158,70
Acima de 2.115,00	27,5	423,08

Tabela Progressiva Anual

Base de cálculo em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do Imposto R\$
Até 12.696,00	-	-
De 12.696,01 até 25.380,00	15	1.904,40
Acima de 25.380,00	27,5	5.076,90

"Art. 4º - (...)

(...)

III - a quantia de R\$ 106,00 (cento e seis reais) por dependente;

(...)

VI - a quantia de R\$ 1.058,00 (um mil e cinquenta e oito reais), correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma, pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno, ou por entidade de previdência privada, a partir do mês em que o contribuinte completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade.

(...) "(NR)

"Art. 8º - (...)

(...)

II - das deduções relativas:

(...)

b) a pagamentos efetuados a estabelecimentos de ensino relativamente à educação pré-escolar, de 1, 2º e 3º graus, creches, cursos de especialização ou profissionalizantes do contribuinte e de seus dependentes, até o limite anual individual de R\$ 1.998,00 (um mil, novecentos e noventa e oito reais);

c) à quantia de R\$ 1.272,00 (um mil, duzentos e setenta e dois reais) por dependente;

(...) "(NR)

"Art. 10. Independentemente do montante dos rendimentos tributáveis na declaração, recebidos no ano-calendário, o contribuinte poderá optar por desconto simplificado, que consistirá em dedução de 20% (vinte por cento) do valor desses rendimentos, limitada a R\$ 9.400,00 (nove mil e quatrocentos reais), na Declaração de Ajuste Anual, dispensada a comprovação da despesa e a indicação de sua espécie.

(...) "(NR)

Art. 3º - O art. 24 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

"Art. 24 - (...)

(...)

§ 3º - Para os fins do disposto neste artigo, considerar-se-á separadamente a tributação do trabalho e do capital, bem como as dependências do país de residência ou domicílio." (NR)

Art. 4º - As disposições relativas a preços, custos e taxas de juros, constantes dos arts. 18 a 22 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, aplicam-se, também, às operações efetuadas por pessoa física ou jurídica residente ou domiciliada no Brasil, com qualquer pessoa física ou jurídica, ainda que não vinculada, residente ou domiciliada em país ou dependência cuja legislação interna oponha sigilo relativo à composição societária de pessoas jurídicas ou à sua titularidade.

Art. 5º - Na hipótese de doação de livros, objetos fonográficos ou iconográficos, obras audiovisuais e obras de arte, para os quais seja atribuído valor de mercado, efetuada por pessoa física a órgãos públicos, autarquias, fundações públicas ou entidades civis sem fins lucrativos, desde que os bens doados sejam incorporados ao acervo de museus, bibliotecas ou centros de pesquisa ou ensino, no Brasil, com acesso franqueado ao público em geral:

I - o doador deverá considerar como valor de alienação o constante em sua declaração de bens;

II - o donatário registrará os bens recebidos pelo valor atribuído no documento de doação.

Parágrafo único. No caso de alienação dos bens recebidos em doação, será considerado, para efeito de apuração de ganho de capital, custo de aquisição igual a zero.

Art. 6º - O campo de incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) abrange todos os produtos com alíquota, ainda que zero, relacionados na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI), aprovada pelo Decreto nº 4.070, de 28 de dezembro de 2001, observadas as disposições contidas nas respectivas notas complementares, excluídos aqueles a que corresponde a notação "NT" (não-tributado).

Art. 7º - Para efeito do disposto no art. 4, incisos I e II, do Decreto-Lei nº 1.199, de 27 de dezembro de 1971, o percentual de incidência é o constante da TIPI, aprovada pelo Decreto nº 4.070, de 28 de dezembro de 2001.

Art. 8º - É concedida isenção do Imposto de Importação (II) e do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) incidentes na importação de equipamentos e materiais destinados, exclusivamente, ao treinamento de atletas e às competições desportivas relacionados com a preparação das equipes brasileiras para jogos olímpicos, paraolímpicos e parapanamericanos.

§ 1º - A isenção aplica-se a equipamento ou material sem similar nacional, assim considerado aquele homologado para as competições a que se refere o caput pela entidade federativa internacional da respectiva modalidade esportiva.

Art. 9º - São beneficiários da isenção de que trata o art. 8º os órgãos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e suas respectivas autarquias e fundações, os atletas das modalidades olímpicas e paraolímpicas, o Comitê Olímpico Brasileiro (COB) e o Comitê Paraolímpico Brasileiro (CPB), bem como as entidades nacionais de administração do esporte que lhes sejam filiadas ou vinculadas.

Art. 10. O direito à fruição do benefício fiscal de que trata o art. 8º fica condicionado:

I - à comprovação da regularidade fiscal do beneficiário, relativamente aos tributos e contribuições federais;

II - à manifestação da Secretaria Nacional de Esportes do Ministério do Esporte e Turismo sobre:

a) o atendimento do requisito estabelecido no § 1º do art. 8;

b) a condição de beneficiário da isenção, do importador ou adquirente, nos termos do art. 9; e

c) a adequação dos equipamentos e materiais importados ou adquiridos no mercado interno, quanto à sua natureza, quantidade e qualidade, ao desenvolvimento do programa de trabalho do atleta ou da entidade do esporte a que se destinem.

Parágrafo único. Tratando-se de produtos destinados à modalidade de tiro esportivo, a manifestação quanto ao disposto nas alíneas a e c do inciso II será do órgão competente do Ministério da Defesa.

Art. 11. Os produtos importados ou adquiridos no mercado interno, na forma do art. 8, poderão ser transferidos, sem o pagamento dos respectivos impostos:

I - para qualquer pessoa e a qualquer título, após o decurso do prazo de 4 (quatro) anos, contado da data do registro da Declaração de Importação ou da emissão da Nota Fiscal de aquisição do fabricante nacional; ou

II - a qualquer tempo e qualquer título, para pessoa física ou jurídica que atenda às condições estabelecidas nos arts. 8º a 10, desde que a transferência seja previamente aprovada pela Secretaria da Receita Federal.

§ 1º - As transferências, a qualquer título, que não atendam às condições estabelecidas nos incisos I e II do caput sujeitarão o beneficiário importador ou adquirente ao pagamento dos impostos que deixaram de ser pagos por ocasião da importação ou da aquisição no mercado interno, com acréscimo de juros e de multa de mora ou de ofício.

§ 2º - Na hipótese do § 1, o adquirente, a qualquer título, de produto beneficiado com a isenção é responsável solidário pelo pagamento dos impostos e respectivos acréscimos.

Art. 12. Os benefícios fiscais previstos nos arts. 8º a 11 aplicam-se a importações e aquisições no mercado interno cujos fatos geradores ocorram até 31 de dezembro de 2004.

Art. 13. A Secretaria da Receita Federal e a Secretaria Nacional de Esportes expedirão, em suas respectivas áreas de competência, as normas necessárias ao cumprimento do disposto nos arts. 8º a 12.

Art. 14. Ficam revogados os arts. 13 e 15 da Lei nº 9.493, de 10 de setembro de 1997.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos, no caso do:

I - art. 1, em relação aos fatos geradores ocorridos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2002;

II - art. 2, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2002.

Brasília, 10 de maio de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Pedro Malan



RESUMO - INFORMAÇÕES

CUSTO DOS ACIDENTES DO TRABALHO - TRIÊNIO 1997 A 1999

A Portaria nº 1, de 09/05/02, DOU de 10/05/02, da Secretaria de Previdência Social, divulgou os índices de frequência, de gravidade e de custo dos acidentes do trabalho e a classificação final dos ramos de atividade econômica, apurada de conformidade com os resultados obtidos a partir dos indicadores referidos, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, relativamente ao triênio 1997 a 1999.

DICAS - ATALHOS DO WORD - COMANDOS PELO TECLADO

• ABRIR UMA NOVA PÁGINA DO WORD	• CTRL + O
• ABRIR/FECHAR ESPAÇO ANTES	• CTRL + 0 (ZERO)
• AJUDA COMPLETA WORD	• CLICAR 2 VEZES NO BOTÃO AJUDA E DIGITE TECLAS DE ATALHO
• ALINHAR À DIREITA	• CTRL + D
• ALINHAR À ESQUERDA	• CTRL + E
• APLICAR ESTILO	• CTRL + SHIFT + U
• AUMENTAR RECUO	• CTRL + G
• CAIXA ALTA	• CTRL + SHIFT + K
• CANCELAR	• ESC
• CARACTERE DE TABULAÇÃO (TABELA)	• CTRL + TAB
• CENTRALIZAR	• CTRL + W
• COLAR	• CTRL + V
• COPIAR	• CTRL + C
• DIMINUIR RECUO	• CTRL + SHIFT + G
• ESPAÇO NÃO SEPARÁVEL	• CTRL + SHIFT + BARRA ESPAÇO
• EXIBIR CARACTERES NÃO IMPRIMÍVEIS	• CTRL + SHIFT + *
• FECHAR A PÁGINA DO WORD	• CTRL + F4
• FINAL DA PÁGINA	• CTRL + END
• FONTES	• CTRL + F
• HÍFEN NÃO SEPARÁVEL	• CTRL + SHIFT + HÍFEN
• HÍFEN OPCIONAL	• CTRL + HÍFEN
• IMPRIMIR	• CTRL + P
• INÍCIO DA PÁGINA	• CTRL + HOME
• ITÁLICO	• CTRL + I
• JUSTIFICAR	• CTRL + J
• LINHAS DE ESPAÇO DUPLO	• CTRL + 2
• LINHAS DE ESPAÇOS SIMPLES	• CTRL + 1
• LOCALIZAR	• CTRL + L
• LOCALIZAR UMA PÁGINA	• CTRL + Y
• NEGRITO	• CTRL + N
• NOVA COLUNA /DIVIDIR TABELA	• CTRL + SHIFT + ENTER
• NOVA LINHA	• SHIFT + ENTER
• NOVA PÁGINA	• CTRL + ENTER
• OCULTO	• CTRL + SHIFT + O
• PALAVRA SUBLINHADA	• CTRL + SHIFT + B
• RECORTAR	• CTRL + X
• RECUO DESLOCADO	• CTRL + M
• REDEFINIR CARACTERE	• CTRL + BARRA DE ESPAÇO
• REINICIAR O MICRO	• CTRL + ALT + DEL
• REMOVER FORMATAÇÃO DE PARÁGRAFO	• CTRL + Q
• REMOVER RECUO DESLOCADO	• CTRL + SHIFT + M
• REPETIR	• CTRL + Y OU F4
• SELECIONAR / GRIFAR / CLASSIFICAR TODA PÁGINA	• CTRL + T
• SELECIONAR ATÉ O FIM	• CTRL + SHIFT + END
• SELECIONAR ATÉ O INÍCIO	• CTRL + SHIFT + HOME
• SOBRESCRITO	• CTRL + SHIFT + =
• SUBLINHADO CONTÍNUO	• CTRL + S
• SUBLINHADO DUPLO	• CTRL + SHIFT + L
• SUBSCRITO	• CTRL + =
• TAMANHO EM PONTOS	• CTRL + SHIFT + P
• TODAS MAIÚSCULAS	• CTRL + SHIFT + A

**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"