

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 065

15/08/2023

Sumário:

- COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS
- EMPATIA - IMPORTÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO - FERRAMENTAS DE RH
- ABONO - BÔNUS - GENERALIDADES



COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

No cenário atual, a resolução eficaz de conflitos entre empregados e empregadores é um elemento essencial para promover relações harmoniosas e produtivas. Em busca desse objetivo, as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), previsto no Art. 625-A da CLT, surgem como um mecanismo importante para tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, proporcionando uma alternativa mais ágil e acessível à Justiça do Trabalho. Este artigo explora a natureza, composição, funcionamento e benefícios das CCPs, destacando sua contribuição para a pacificação das relações de trabalho.

As Comissões de Conciliação Prévia são estruturas compostas por representantes dos empregados e empregadores, com a responsabilidade de mediar e tentar conciliar as demandas trabalhistas individuais. Essas comissões podem ser atendidas no âmbito das empresas ou em nível sindical, e têm como principal objetivo buscar soluções amigáveis para os conflitos, evitando a sobrecarga do sistema judicial.

No ambiente empresarial, a composição da CCP é paritária, contando com membros indicados pelo empregador e eleitos pelos funcionários. Tal formato visa garantir a imparcialidade e representatividade no processo de conciliação. A obrigatoriedade dos membros é de um ano, com possibilidade de recondução, e a segurança da dispensa dos representantes dos empregados durante esse período a autonomia e a independência desses mediadores.

Funcionamento e Procedimentos

A atuação das CCPs segue procedimentos em lei. As demandas de natureza trabalhista são atendidas à comissão se ela estiver estabelecida na localidade da prestação de serviços. As partes podem formular uma demanda por escrito ou

verbalmente, sendo o papel dos membros da comissão reduzir o prazo das informações e fornecer cópias datadas e assinadas aos interessados.

A tentativa de conciliação é a parte principal do processo. Caso a conciliação não seja alcançada, é presenciada uma declaração da tentativa frustrada, a ser anexada à eventual reclamação trabalhista. No entanto, se a conciliação for aceita, é lavrado um termo assinado pelas partes e pelos membros da comissão. Esse termo, considerado título executivo extrajudicial, garante a eficácia liberatória geral, exceto em relação a parcelas expressamente ressalvadas.

Vantagens e Benefícios

A utilização dos CCPs apresenta diversos benefícios para as partes envolvidas e para o sistema como um todo. Entre as vantagens mais notáveis, destacam-se:

Agilidade - Como os CCPs oferecem uma via rápida para a resolução de conflitos, evitando a morosidade e a obrigação muitas vezes associada aos processos judiciais.

Redução de Custos - A resolução amigável dos conflitos contribui para reduzir os custos financeiros e de tempo, tanto para as partes envolvidas quanto para o sistema judiciário.

Preservação das Relações - A conciliação prévia pode ajudar a preservar as relações de trabalho, minimizando possíveis negativos decorrentes de processos prolongados.

Desjudicialização - Ao fornecer uma alternativa à Justiça do Trabalho, as CCPs agiram para a desjudicialização e descongestionamento do sistema judiciário.

Conclusão

As Comissões de Conciliação Prévia representam um importante instrumento para a promoção de um ambiente laboral mais pacífico e produtivo. Por meio da composição paritária e da busca ativa por soluções amigáveis, pois os CCPs oferecem um caminho eficaz para a resolução de conflitos individuais no âmbito do trabalho. Ao agilizar os processos e promover a conciliação, essas comissões foram criadas para a construção de relações mais saudáveis e cooperativas entre empregados e empregadores.



EMPATIA - IMPORTÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO FERRAMENTAS DE RH

A empatia é uma habilidade essencial que desempenha um papel fundamental na construção de relações interpessoais saudáveis e na promoção de um ambiente de trabalho positivo e produtivo. É a capacidade de uma pessoa sentir o que uma outra pessoa sente caso estivesse na mesma situação vivenciada por ela, ou seja: procurar experimentar de forma objetiva e racional o que sente o outro a fim de tentar compreender sentimentos e emoções.

No ambiente de trabalho, onde a interação entre colaboradores é constante e a diversidade de perspectivas é valorizada, a empatia emerge como uma ferramenta poderosa para fortalecer a coesão da equipe, melhorar a comunicação e aumentar a satisfação dos funcionários.

Os Benefícios da Empatia no Ambiente de Trabalho

Melhora da Comunicação: A empatia permite que os colaboradores compreendam os sentimentos e pensamentos uns dos outros, facilitando uma comunicação mais eficaz. Ao ouvir atentamente e demonstrar interesse genuíno nas preocupações dos colegas, as equipes podem evitar mal-entendidos e construir soluções coletivas.

Construção de Relações Fortes: A empatia fortalece os laços entre os membros da equipe, criando um senso de pertencimento e confiança mútua. Quando os colaboradores se sentem compreendidos e valorizados, estão mais tolerantes a colaborar de maneira harmoniosa e buscar objetivos em conjunto.

Redução de Conflitos: Ao considerar as perspectivas e sentimentos alheios, os conflitos podem ser mitigados antes mesmo de surgirem. A capacidade de colocar-se no lugar do outro ajuda a resolver desentendimentos de forma mais rápida e eficiente, promovendo um ambiente de trabalho livre de hostilidades.

Aumento da Satisfação e Bem-Estar: A empatia contribui para o bem-estar emocional dos colaboradores, aumentou em níveis mais elevados de satisfação no trabalho. Sentir-se compreendido e apoiado pelos colegas e gestores cria um ambiente no qual os funcionários se sentem valorizados, o que pode levar a uma maior produtividade e permanência na empresa.

Aplicações Práticas da Empatia

Escuta Ativa: Desenvolver a capacidade de ouvir atentamente e sem julgar é um passo crucial para exercitar a empatia. Ao mostrar interesse genuíno pelo que os outros têm a dizer, é possível estabelecer conexões mais profundas e identificar suas necessidades.

Reconhecimento dos Sentimentos: Identificar e validar as emoções dos colegas é essencial para construir relações empáticas. Expressões de apoio e compreensão diante das dificuldades dos outros podem criar um ambiente de abertura e confiança.

Colaboração Interdisciplinar: A empatia facilita a colaboração entre diferentes áreas e perfis profissionais, promovendo uma abordagem holística na resolução de problemas e na geração de ideias inovadoras.

Cultivando a Empatia no Ambiente de Trabalho

Treinamento em Habilidades Sociais: Programas de treinamento que abordam a comunicação eficaz, a escuta ativa e o reconhecimento de emoções podem aprimorar a capacidade dos funcionários de serem empáticos.

Modelagem de Liderança Empática: Líderes que demonstram empatia estabelecem um padrão a ser seguido. A cultura organizacional deve encorajar líderes a servirem como exemplos de empatia, promovendo uma atmosfera de respeito e compreensão.

Feedback Construtivo: Ao fornecer feedback aos colegas, é importante fazê-lo de maneira construtiva e sensível. Isso não apenas promove o crescimento individual, mas também ajuda a construir relações empáticas.

Conclusão

A empatia no ambiente de trabalho é muito mais do que uma mera competência social. É uma força poderosa que pode transformar a dinâmica organizacional, promovendo relacionamentos saudáveis, produtividade e bem-estar. Ao cultivar a empatia entre colaboradores e líderes, pois as empresas estão investindo em um futuro no qual a harmonia, a inovação e o sucesso coletivo se tornam realidade. Portanto, priorizar a empatia não é apenas uma escolha sábia, mas também um passo essencial em direção a um ambiente de trabalho mais positivo e gratificante.



ABONO - BÔNUS GENERALIDADES

O abono, também denominado de bônus, normalmente é concedido ao empregado da seguinte forma:

- por liberalidade da empresa (espontâneo);
- por acordo/convenção coletiva; e
- aquelas determinadas pelo governo.

Das hipóteses acima previstas, apenas a última não tem incidência tributária e nem integra ao salário. As demais estão sujeitas a incidência tributária e quando pagas de forma habitual integram aos salários.

Nota: A Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17 (RT 056/2017), que trouxe a reforma trabalhista, com vigência a partir de 10/11/2017, inseriu o abono na lista dos que não mais integram o salário-de-contribuição (Art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Mas logo veio a Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17, edição extra (RT 092/2017), que trouxe ajustes na reforma trabalhista, suprimindo o abono da respectiva lista.

Abono Espontâneo

Trata-se de uma mera liberalidade da empresa, previsto no § 1º do art. 457 da CLT. Assemelha-se a gratificação. Por ser uma verba remuneratória (de natureza salarial), evidentemente tem incidência tributária (INSS, FGTS e IRRF).

Abono concedido através de acordo/convenção coletiva

O abono concedido aos empregados através de acordo/convenção coletiva, normalmente, trata-se de uma substituição ao reajuste de salários inadimplidos no tempo devido. Esta reparação tem natureza remuneratória, e portanto, há incidência tributária.

Por outro lado, o abono único previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, desde que desvinculado do salário e pago sem habitualidade, não integra a base de cálculo para fins de incidência da contribuição previdenciária (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09, art. 58, XXX, alterada pela Instrução Normativa nº 1.453, de 24/02/14, DOU de 25/02/14).

INSS: Art. 214, § 9º, V, "j", do RPS/99

FGTS: Art. 15 da Lei nº 8.036, de 11/05/90, DOU de 14/05/90

IRRF: Art. 3º da Lei nº 7.713, de 22/12/88, DOU de 23/12/88 / Art. 43 do Código Tributário Nacional

"PROCESSUAL CIVIL E TRIBUTÁRIO - IR - ABONO CONCEDIDO EM CONVENÇÃO COLETIVA - NATUREZA SALARIAL - PRECEDENTES.

1. O abono concedido aos empregados, em virtude de acordo trabalhista, tem natureza jurídica de salário, por isso que em substituição de reajuste salarial, constituindo fato gerador do imposto de renda.

2. Agravo regimental provido."

(AgRg no REsp 766.016/CE, 2ª Turma, Rel. Min. Eliana Calmon, DJ de 12.12.2005)

"TRIBUTÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. SÚMULA 284/STF. ABONO CONCEDIDO EM DISSÍDIO TRABALHISTA .NATUREZA REMUNERATÓRIA. IMPOSTO DE RENDA. INCIDÊNCIA.

Omissis.

2. O abono concedido em razão de dissídio coletivo de trabalho tem natureza remuneratória, razão pela qual sobre ele incide o Imposto de Renda.

3. Recurso especial conhecido em parte e improvido."

(REsp 388.286/PR, 2ª Turma, Rel. Min. Castro Meira, DJ de 13.6.2005)

Abonos determinados pelo governo

Exemplos: Abono Lei nº 8.178/91 (MP 292/91); Abono Lei nº 8.276/91; Abono Lei nº 8.238/91; Abono MP nº 809/94. Não há incidência tributária, em função da determinação expressa nas respectivas normas.