



Relatório Trabalhista

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

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"

18/08/87

01. RESÍDUO SALARIAL - PAGAMENTO INTEGRAL NA QUITAÇÃO DE EMPREGADOS

Desde 09/07/87, está em vigor a Portaria nº 3.219, baixada pelo Ministério do Trabalho, onde deve-se fazer o efetivo pagamento, integral, do resíduo salarial, nos casos de desligamento de empregados, por qualquer modalidade de desligamento, por tratar-se de direito / adquirido. Exceto aos admitidos após o mês de junho/87, pois estes, já foram contratados com o salário já reajustado. Porém, deve-se observar a equiparação salarial, da que trata o Art. 457, da CLT.

Obs.: O resíduo salarial para todas as empresas Metalúrgicas, sedias das no Grande ABC, com data base em abril/87, a porcentagem 7 de resíduo salarial é de 3,4964% ou o coeficiente direto de 1.034964.

02. NOVAS REGRAS PARA DEMISSÃO COLETIVA DE EMPREGADOS

Desde 09/07/87, com o advento da Portaria nº 3.218, do Ministério / do Trabalho, as empresas deverão utilizar-se de novos critérios para dispensa coletiva de empregados, neste momento de crise econômica, de que atravessa o País, visando as empresas a participarem dos problemas sociais, do que acarretam as demissões em massa.

Eis as regras, pela ordem de prioridade:

- 1º) Aos que concordarem em ser dispensados, chamado " voluntário ";
- 2º) Solteiros com menor tempo de serviço na empresa;
- 3º) Aposentados (abono de permanência, 30 anos ou 65 anos de idade);
obs.: sobre dispensas de aposentados, veja o item 03 desta matéria (item seguinte). Implicações com a Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas do Grande / ABC.

Além da regra acima, outras medidas deverão ser tomadas, os quais / são:

- a) Assegurar a manutenção de assistência médica e social das empresas aos trabalhadores demitidos;
- b) Acionar imediatamente as Agências do Sistema Nacional de Empregos (SINE), para orientação dos trabalhadores visando a obtenção de um novo emprego;
- c) Prestar toda a assistência destinada a obtenção do Seguro-Desemprego; e,
- d) Relacionar as empresas pelo número de demissões que estão realizando.

03. IMPLICAÇÕES E OBSERVAÇÕES SOBRE A DISPENSA DOS APOSENTADOS

Para todas as empresas Metalúrgicas do Grande ABC, deve-se observar a Convenção Coletiva dos Trabalhadores, antes mesmo de dispensar o Aposentado, pois a inobservância poderá trazer um custo alto nos desligamentos. Veja na página seguinte, algumas observações.

A cláusula 19a. da Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, manda a empresa pagar um Abono de Aposentadoria, no ato de seu desligamento por Aposentadoria de qualquer espécie, obedecidas as seguintes regras:

- a) O aposentado com mais de 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos prestados à mesma empresa, quando ocorrer o desligamento por motivo de Aposentadoria " definitiva ", será pago um Abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5%, para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco) anos.
- b) O aposentado com menos de 5 (cinco) anos de serviço, será pago um Abono correspondente a 5% para cada ano de serviço, até o limite de 20% do seu salário nominal.

- Obs.: 1. O aposentado somente recebe o respectivo Abono, quando ocorrer o efetivo desligamento da empresa. Aquele aposentado que permanece trabalhando (Pecúlio), somente vai receber, quando ocorrer o seu desligamento definitivo.
2. As empresas que possuem planos de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados, ficam desobrigados deste pagamento.
 3. O Abono tem incidência tributária para IAPAS, FGTS e IR, por tratar-se Abono, que conseqüentemente integra-se nas remunerações e conseqüentemente integra-se na Renda.

Já a cláusula 27a. estabelece a Garantia aos Empregados em vias de Aposentadoria, obedecendo os seguintes critérios:

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;
- d) O Contrato de trabalho destes empregados somente poderá se rescindido por mútuo acordo entre empregados e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do Sindicato da Categoria Profissional.

E finalizando, a cláusula 54a., letra E, da Convenção Coletiva, estabelece o seguinte:

Aos empregados com mais de 45 anos de idade, fica garantido um AVISO PREVIO de 50 (cincoenta) dias, acrescido de mais 01 (hum) dia / por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade, acima de 45 / anos de idade.

E quando o Aviso Prévio é trabalhado, deverão cumprir apenas 20 (vin^{te}) dias, sendo indenizado o restante.

Obs. única: O Aviso Prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia da semana.

L I D E R A N Ç A

No conceito antigo o líder era um homem que, pelos seus dons naturais / (de nascença) conseguia se impor a um grupo; isto é:

O LIDER JÁ NASCIA FEITO.

No conceito atual porém, líder é o homem que pela formação de sua personalidade e de seus conhecimentos consegue espontaneamente que o grupo siga suas idéias ou ordens; isto é:

O LIDER PODE SER MOLDADO.

Sabemos que existem homens que possuem dons naturais de liderança mas / que por falta de conhecimentos de liderança não conseguem ser líderes, enquanto que outros, após formarem seus conhecimentos a respeito de certas regras e seguirem suas normas conseguem se sobressair como líderes: Se possuir dons naturais e os conhecimentos necessários melhor se não / possuir os dons naturais, apenas o conhecimento e a prática são suficientes.

Muitos confundem chefia com liderança; chefiar é emitir ordens a um grupo e se as mesmas não forem seguidas, os subordinados poderão ser punidos;

Liderar é fazer com que o grupo siga espontaneamente sua vontade.

O Chefe só será líder quando suas idéias ou ordens forem seguidas espontaneamente pelo grupo sem necessidade de fiscalizar intensamente.

Se voce deseja realmente ser um líder deverá seguir certas normas e regras das quais podemos destacar alguns conselhos de " RUSSEL EWING ":

1. LIDERE TREINANDO OUTROS

O Líder não teme competição e tem sempre os melhores interesses de / sua Cia. em mente; treina sempre assistentes capazes de algum dia assumirem a liderança.

2. NUNCA DEIXE DE APRENDER

Voce pode melhorar seus conhecimentos e técnicas de liderança de muitas maneiras: Leia livros e frequente cursos, observe e frequentemente converse com líderes de sucesso ganhando experiência prática em liderança.

3. SEJA FIEL AOS PRINCÍPIOS

Foi dito frequentemente que Lincoln foi vítima da causa que defendia. Certamente a sua atitude humilde e sua simplicidade eram nitidamente superiores à arrogância e irresponsabilidade de muitos chefes e ditadores. Saiba que o caminho mais seguro para a liderança é servir de - sinteressadamente aos outros.

4. SEJA FLEXIVEL

Regras e rotinas rígidas tem arruinado muitos líderes. Uma visão ampla do setor é essencial, as mudanças são inevitáveis para que haja um verdadeiro progresso. Mentalidades demasiadamente conservadoras / são indesejáveis, pois impedem o crescimento da produtividade.

5. ESCOLHA A PESSOA CERTA PARA CADA FUNÇÃO

O interesse é tão vital quanto a inteligência e habilidade. Tente / descobrir os interesses que movem seus comandados. Influencie aqueles com quem trabalha e procure descobrir o que eles querem e o que os agrada.

6. SEJA COERENTE

Ninguém pode seguir um líder que seja inconstante. A pessoa que é / calorosa num momento é indiferente no momento seguinte, que é cordial um dia e desagradável o outro, que é adulator numa semana e assustador na outra, confunde seus comandos. A melhor maneira é ser / moderado, estável nas atividades e comedido nas reações. Essa atitude atrairá os seguidores e harmonizará as relações humanas.

7. ADMITA SEUS ERROS

O verdadeiro líder admite seus erros e os corrige com humildade. Ele nunca se esquivava ou aponta outros pelas faltas. Muitos grandes líderes tem assumido a responsabilidade dos erros de seus subordinados.

8. SIGA A HIERARQUIA

O supervisor que ignora seu superior e toma suas idéias diretamente do diretor usualmente, destrói seus próprios propósitos por tentar diminuir o prestígio e autoridade de seu superior. Fazendo sugestões ou dando ordens é sábio seguir a linha decrescente de autoridade e ascendente de autoridade responsável.

Só a leitura destes conselhos não adiantará muito, o importante é estudá-los e colocá-los em prática.

RESPONDENDO PERGUNTAS ...

* O empregado acidentado no trabalho, faz jus ao recebimento do 13º salário ?

A Justiça do Trabalho entende que as faltas ou ausências decorrentes de acidentes do trabalho não são considerados para efeito de cálculo de gratificação natalina, ou seja, não devem reduzir o cálculo do 13º salário (TST - Súmula 46).

Se o período de afastamento for inferior a 06 (seis) meses, compete a empresa efetuar o pagamento do 13º salário relativo a esse período, e se for superior a 06 meses, consecutivos ou não, dentro do mesmo exercício, será pago pelo IAPAS, de conformidade com o art. 151, do / Decreto nº 83.080/79 - RBPS.