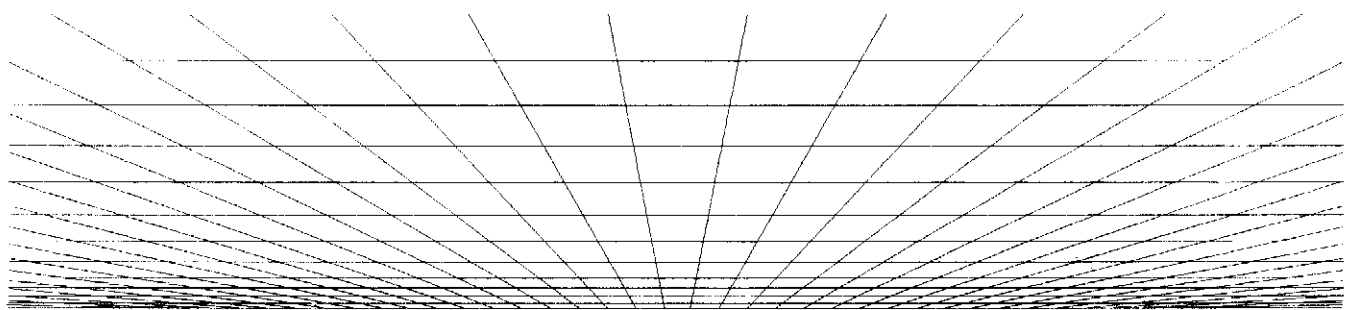
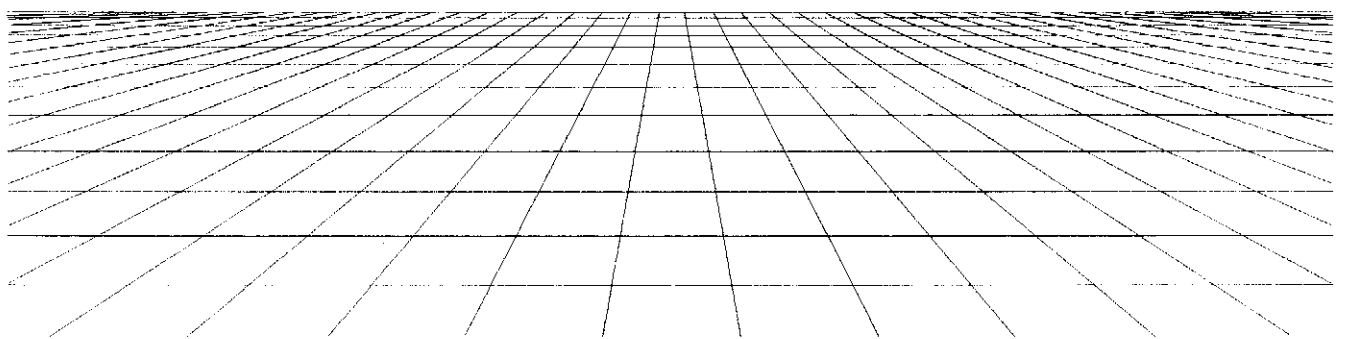


							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# 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](http://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](http://www.sato.adm.br)"

## 01. COMISSÕES DE FÁBRICA E O PROFISSIONAL DE PESSOAL/RH

Como receber Comissões de Fábrica numa empresa ?

- se o tem. como administrá-la ?

- se não tem. como recepcioná-la ?

Estas dúvidas não são de poucos profissionais, e sim de muitos, na área de Pessoal ou de Recursos Humanos.

Isto é explicado porque a Administração de Recursos Humanos no Brasil é relativamente nova, pois iniciou-se com a implantação nas indústrias automobilísticas, na década de 50.

Além de recente, a Administração de RH, padece de 2 males que estão conduzindo ao fracasso.

O primeiro grande erro, reside em que todo o principio de administração, desde políticas de Recrutamento e Seleção, Treinamento, Valorização e enquadramento Sindical e Salarial, até a política de concessão de benefícios, foram importados dos Estados Americanos, sem que praticamente nada tivesse criado no Brasil, voltado para a cultura e necessidades do trabalhador brasileiro.

O segundo grande erro de nossa Administração de Recursos Humanos é que os profissionais e as empresas só conhecem ou conheceram durante estes últimos 30 e poucos anos, épocas de "vacas gordas" e / progresso, onde todas as falhas e conflitos latentes, eram praticamente anulados, ora pelo otimismo geral do "sempre mais", ora pelo sistema de governo que não admitia manifestações sindicais, além de controlar e comandar negociações salariais e outras do gênero. Ora, nesta década de 80, temos alguns fatores que necessariamente devem ser levados em consideração se quisermos implantar um modelo de Administração de Rec. Humanos, que sobreviva à crise e aos novos tempos.

O trabalhador brasileiro da década de 50, era desinformado e pouco ou nada se sabia de movimentos sindicalistas, de direitos trabalhistas, de políticas, etc. Ao contrário daquele grupo de trabalhadores. O trabalhador atual teve acesso ao MOBRAL, passou provavelmente por um curso supletivo ou madureza e chegou talvez à faculdade (não entramos em mérito aqui a qualidade de ensino).

Além de maior cultura, os veículos de comunicação (tv, rádio, jornal, revistas, etc.) estão diariamente trazendo um volume muito grande de informações à estes trabalhadores.

O resultado, é praticamente óbvio. Melhor informado, mais preparado o trabalhador sente a necessidade de opinar, participar, ser ouvido, pois acredita também ter soluções para o problema dele, da empresa, da nação e do mundo.

A administração de RH, sempre foi ELITISTA, pois nunca permitiu a participação do trabalhador na análise dos problemas e muito menos

nas soluções (até porque, não tinha porque fazê-lo).

Após um grande período de crescimento, hoje os trabalhadores enfrentam o fantasma do desemprego ou a conquista de verem desempregados do dia para noite e os salários em termos reais, estão hoje bastante corroido. Os chefes ou líderes de primeira linha, foram normalmente galgando posições por terem sido excelentes trabalhadores, provavelmente os melhores técnicos e que maior assiduidade e pontualidade apresentaram. Foram treinados apenas para manter a produção funcionando a qualquer custo, evitar bate-papo, desperdício do tempo, etc.

Prova é que vários Chefes, Encarregados e Líderes não cumprimentam seus subordinados; não respondem a perguntas de seus subordinados, não dão informações e quando questionados, fazem valer de sua autoridade " no grito " ou na ameaça de punições.

O trabalhador mais culto, assustado com a crise, sem informação e sem diálogo, busca se unir a seus colegas para criar movimentos que lhe permitam ser ouvidos.

Concluindo, hoje ou à curto prazo, quem sabe amanhã, a Comissão de Fábrica é uma realidade, sem falar nos Delegados de Fábrica (vide boletim nº 40, item 4), com quem aquelas empresas terão que conviver, pois os trabalhadores já estão suficientemente organizados em torno dos Sindicatos que a cada dia forçarão a sua criação.

Portanto, é de nssa opinião que hoje e a curto prazo, não só profissionais de nossa área, em especial, bem como Diretores, Gerências, Chefes e outras do nível de Liderança de grupos de trabalhadores, devam ser / sensibilizados e treinados para o convívio harmônico com as Comissões de Fábrica, do contrário irão pegar todos de " calças curtas ".

## 02. IPC PARA SETEMBRO/87

De acordo com a Portaria nº 183, de 30/09/87, do Ministro do Estado , Chefe da SEPLAN, o índice do IPC para setembro/87 foi de 5,68%.

obs.: queira alterar o boletim nº 42, item 1.

## 03. VALOR DE REFERÊNCIA - A PARTIR DE 02/10/87

De acordo com a Portaria nº 187, de 02/10/87, da SEPLAN, o Valor de Referência, que era de cz\$ 1.003,05, passou a partir de 02/10/87 para cz\$ 1.050,19, e portanto o valor do benefício de Auxílio de Natalidade passa a ser pago aos beneficiários pelo novo valor.

obs.: queira alterar o boletim nº 42, item 1.

## 04. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - CATEGORIA DIFERENCIADA

Na categoria diferenciada, destina-se a contribuição sindical dos trabalhadores pertencentes às entidades que os representam, qualquer que seja atividade da empresa em que estejam trabalhando. Por exemplo: se na sua empresa metalúrgica, tiver um motorista, então a contribuição sindical deverá ser recolhida separadamente dos outros empregados, / portanto a sua empresa deverá solicitar ao Sindicato dos Condutores / de veículos Rodoviários as guias de recolhimento, preenchendo e recolhendo-as ao Banco credenciado.

Atualmente são as seguintes Categorias Diferenciadas, existentes: Aeronautas, atores teatrais, cenotécnicos, auxiliares de teatros, cabineiros (ascensoristas), classificadores de produtos de origem vegetal, motoristas, desenhistas técnicos, desenhistas artísticos e industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares, enfermeiros e empregados de hospitais e casas de saúde, manequins e modelos, músicospro-

pagandistas de produtos farmacêuticos, publicitários, agenciadores de publicidades, radiotelegrafistas (dissociada) rádio telegrafistas da Marinha Mercante, telefonistas (operadoras de mesas telefônicas) e vendedores e viajantes do comércio.

05. UMA FORMA BEM HUMORADA DE DIFERENCIAR UM CHEFE DE PESSOAL E UMA CHEFE DE PESSOAL.

- |   |   |
|---|---|
| 1. O CHEFE DE PESSOAL É DINÂMICO.   | ELA É AGRESSIVA.  |
| 2. O CHEFE DE PESSOAL É DETALHISTA.   | ELA É CHEIA DE COISINHAS.                                       |
| 3. O CHEFE DE PESSOAL TEM DETERMINAÇÃO.                                     | ELA É CHATA.  |
| 4. QUANDO ELE ESTÁ DEPRIMIDO, TODOS PASSAM NA PONTA DOS PÉS, POR SUA PORTA. | QUANDO ELA ESTÁ TEMPERAMENTAL, É PORQUE ESTÁ " NAQUELES DIAS ". |
| 5. ELE PÁRA SÓ DEPOIS DE TERMINAR.  | ELA NÃO SABE QUANDO PARAR.                                      |
| 6. ELE É CONFIANTE.   | ELA É METIDA A BESTA.   |
| 7. ELE É FIRME NAS SUAS ORDENS.   | ELA É IMPIEDOSA.  |
| 8. ELE TEM CORAGEM PARA ASSUMIR SUAS CONVICÇÕES.                            | ELA É TEIMOSA.  |
| 9. ELE É SOCIALMENTE MUNDANO.   | ELA " ANDA POR AÍ ".  |
| 10. ELE SUPORTA BEBIDA.   | ELA É UMA ESPONJA.  |
| 11. ELE NÃO TEM MEDO DE EXPRESSAR SEUS SENTIMENTOS.                         | ELA É LINGUARUDA.   |
| 12. ELE É HUMANO.   | ELA É EMOCIONAL.  |
| 13. ELE EXERCE DILIGENTEMENTE SUA AUTORIDADE.                               | ELA TEM FOME DE PODER.  |
| 14. ELE É CALADO.   | ELA TEM MANIA DE SEGREDO.                                       |
| 15. ELE TOMA DECISÕES RÁPIDAS.  | ELA É IMPULSIVA.  |
| 16. ELE COBRA AS TAREFAS COM DUREZA.  | COM ELA É IMPOSSÍVEL TRABALHAR.                                 |

06. RESPONDENDO PERGUNTAS

QUAL O PRAZO CONCEDIDO ÀS EMPRESAS PARA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS, / QUANDO EXIGIDOS PELO AGENTE DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ?.

- O agente da Inspeção do Trabalho poderá em caráter excepcional, / quando entender necessário, conceder aos empregadores prazo de a até 8 (oito) dias para exibição de documentos.

fds.: Portaria nº 3.006, de 07/01/82, do Ministro do Trabalho, / que alterou o art. 7º da Portaria nº 3.159/71.