sato *Consultoria de Pessoal*

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br

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

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"

01. NOSSOS BOLETINS INFORMATIVOS

São destinados exclusivamente aos profissionais da área de Pessoal e RH, das empresas Metalúrgicas, Elétricas e Mecânicas, de pequeno e médio porte, da região do Grande ABC.

02. SALÁRIO - FAMILIA E TERMO DE RESPONSABILIDADE

Desde 09/07/82, com o advento do Decreto nº 87.374, saiu de circulação o impresso " Declaração de Vida e Residência " que era apresentado pelo empregado à empresa semestralmente, nos meses de janeiro e julho, de cada ano. Entrou em seu lugar, o impresso denominado " Termo de Responsabilidade " simplificando um pouco mais a sistemática.
O Termo de Responsabilidade deverá ser firmado pelo empregado somente quando na ocasião da admissão ou da solicitação de pagamento do Salário-Familia ao INPS.
Sobre qualquer alteração que determine a perda do benefício (SF), o empregado, é obrigado à comunicar à empresa ou INPS, sobre o fato, ocasião em que será firmado um novo Termo.
As Cadernetas de Vacinação, no entanto, de acordo com a Portaria número 221/78, aindacontinuará sendo apresentado semestralmente, nos meses de janeiro e julho.
Note-se que a apresentação das Cadernetas de Vacinação faz-se necessário até completar as doses de vacinas de caráter obrigatório, ou sejam:

a) Vacina Antipoliomielite, sendo 3 doses, no primeiro ano de vida;
b) Vacina Anti-Sarampo, sendo 1 dose no primeiro ano de vida;
c) Vacina Antidiftérica, tétano e coqueluche, sendo 2 doses no primeiro ano de vida; e,
d) Antituberculose com BCG intra dérmico, no primeiro ano de vida.

RECOMENDAÇÕES:

- Manter xerox das cadernetas no prontuário do empregado para posterior exibição ao Fiscal da Previdência Social ou do Trabalho.
  Observando que de acordo com o Decreto nº 78.231/76, art. 41, de hipótese alguma pode-se reter o referido documento na empresa.

- Quando o empregado perde ou extravia o documento, é necessário que seja requerido a 2a. via deste.
  As unidades que aplicam as vacinas, mantém sob arquivo durante 5 anos, os registros individuais, de acordo com a Portaria 221/78, item IX, do Ministério da Saúde.

- Havendo contra indicação de determinadas vacinas, o empregado deverá apresentar o Atestado Médico, válido por um ano.

- O empregado não apresentando a caderneta de vacinação, ficará suspenso o pagamento. Para evitar-se a suspensão de pagamento do benefício, recomenda-se as empresas informar a todos funcionários, quanto a importância, por meio de avisos, cartazes, etc.

03. IRRF SOBRE FÉRIAS E ABONO PECUNIÁRIO - FATO GERADOR

Normalmente as empresas têm retido o IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) sobre férias e Abono de maneira incorreta, pelo regime de Crédito (chamado também de mês de competência), isto é, acumulando-se / saldo de salários + férias, de um mês e aquele que ultrapassar, para o mês seguinte, também acumulando-se da mesma maneira.

Exemplo:

Férias de 15/11/87 à 14/12/87 - Salário: cz$ 30.000,00.

Distribuição pelo sistema de Crédito (mês de competência):

FÔLHA DE NOVEMBRO/87:

- saldo de salários = 14 dias = cz$ 14.000,00
- férias normais = 16 dias = cz$ 16.000,00
- TOTAL ..... = 30 dias = cz$ 30.000,00 (*)

FÔLHA DE DEZEMBRO/87:

- saldo de salários = 16 dias = cz$ 16.000,00
- férias normais = 14 dias = cz$ 14.000,00
- TOTAL ..... = 30 dias = cz$ 30.000,00 (*)

(*) BASE DE CÁLCULO DO IRRF, ATRIBUIDO PELO REGIME DE CRÉDITO.

A base cálculo atribuido no exemplo acima, era anterirmente recomendado oficiosamente pelo FISCO, conforme teor da resposta à pergunta de nº 833, do livreto " Perguntas e Respostas - Atendimento Telefônico - Imposto de Renda Pessoa Física/1985 ", distribuido pela Secretaria da Receita Federal.
No entanto, de acordo com o Parecer Normativo CST nº 27/84, veio alterar este procedimento, determinando a obrigação de reter o IRRF, nos / casos de Férias/Abono, pelo valor bruto das férias + Abono, isoladamente, e considerou o Fato Gerador do Imposto, no momento em que se paga ao empregado, e não pelo regime de Crédito (exemplo anterior).
Desta maneira, resumindo, para se achar a base de cálculo do IRRF, em casos de férias/abono, isola-se o total do recibo de férias e saldo de salários. O Fato Gerador ocorre no momento do pagamento. Consequentemente a tabela à ser utilizada corresponde a do pagamento, e sendo desta maneira, o recolhimento do IRRF ocorrerá no dia 20 do mes seguinte ao do pagamento.
Para ilustrarmos melhor, vejamos o exemplo anterior:
Se um determinado funcionário gozou as férias de 15/11/87 à 14/12/87 , então recebeu suas férias no dia 13/11/87, isto é, 2 dias antes do gozo. Desta maneira, para se achar o valor da retenção do IRRF, deve-se tomar a tabela do IRRF denovembro/87 e recolher até o dia 18/12/87 (/ seria dia 20/12/87, no entanto temos neste mês: o dia 20 queé domingo, e dia 19, que é sábado). Posteriormente, deve-se reter isoladamente o IRRF do saldo de salários de novembro/87 (14 dias = cz$ 14.000,00), também utilizando-se da tabela do IRRF de novembro/87, pois o Fato Gerador neste caso, ocorre no mês de Crédito, isto é, no mês de novembro/87. E, portanto o recolhimento do IRRF, também ocorre no 18/12/87.

REGRINHA GERAL:

EVENTOS	BASE DE CÁLCULO	FATO GERADOR	RECOLHIMENTO
- férias	total do recibo férias + Abono	data pagamento	dia 20, do mes seguinte
- saldo de salário	total do saldo	mês de crédito	dia 20, do

04. CCQ's - CIRCULOS DE CONTROLE DE QUALIDADE

A atividade dos Círculos de Controle de Qualidade - CCQ é vista por vários profissionais de Pessoal e RH como sendo um mero programa voltado exclusivamente ao campo industrial. Por outros, um " pacote japonês" com resultados apenas em empresas nipônicas. Outros acham que é apenas um modismo como tantos existentes, que sobrevivem apenas por pequenos períodos.

Na verdade, a filosofia que norteia esta atividade é muito mais um estado de espírito com vistas ao desenvolvimento das pessoas, do que meramente um programa que modifica métodos industriais ou sistemas organizacionais das empresas.

Temos que nos conscientizar de que as mudanças nos estilos de administração, independe da constituição ou do sucesso de atividades como o CCQ, terão que acontecer quer queiramos ou não, pois transcendem à nossa vontade. Essas mudanças dependem muito de fatores externos, como os efeitos da evolução tecnológica, o incremento nas comunicações, o crescimento educacional das pessoas, e outros agentes evolutivos, frutos / de nosso desenvolvimento.

Nem sempre os efeitos provocados pela evolução tecnológica são positivos e agradáveis: neste século tivemos um desenvolvimento que o mundo jamais viu, e, paradoxalmente, vivemos hoje mergulhado numa crise mundial. Será que nos preparamos para este desenvolvimento ?

O posicionamento da filosofia dos CCQ's neste panorama é exatamente o de poder proporcionar a oportunidade de as pessoas participarem neste processo de mudança e torná-la mais amena através de recursos, como / consenso interpessoal, confiança nos resultados de nosso trabalho e dedicação às atividades que nos cercam. Precisamos é preparar as pessoas para conviver com estas mudanças, e os Círculos de Controle de / Qualidade, neste campo, são um eficiente instrumento.

Assim, se pretendermos continuar concorrendo e competindo no mercado nacional e internacional, devemos modificar os estilos acadêmicos de administração, começando por dar a oportunidade e preparar as pessoas para conviverem com estas mudanças, utilizando instrumentos como CCQ ou outros instrumentos similares, que objetivem odesenvolvimento das atividades-meio, investindo básicamente na conscientização, motivação e no envolvimento das pessoas na realização de suas tarefas, dando oportunidade de opinar sobre as mesmas, recomendando soluções geralmente simples e eficazes.

Somente desta forma, se alcançará sucesso nas atividades fim como melhoria da qualidade de produtos e serviços, aumentando a produtividade reduzindo os custos e outros objetivos tão perseguidos pelas organizações.

Círculos de Controle de Qualidade são atividades de bom senso, participação e criação, que buscam resultados positivamente duradouros, na caminhada aos novos rumos de uma administração participativa, que fatalmente teremos que adotar nesta e nas próximas décadas.

CCQ - DEFINIÇÃO:

É um pequeno grupo voluntário, formado pelos colaboradores de uma mesma área de trabalho, unidos pela mesma filosofia, linguagem e metodologia, que se reunem regularmente para estudar e propor soluções de problemas, visando promover o espírito de equipe, o auto-desenvolvimento e a participação de todos na melhoria da qualidade e eficiência.

COMO FUNCIONA:

a) Grupos compostos normalmente de 5 a 10 participantes da mesma área.
b) Reuniões de preferência próximo ao local de trabalho.
c) Duração da reunião em torno de 1 hora.
d) Frequencia das reuniões: Semanal ou quinzenal.
e) Reuniões realizadas normalmente no horário de expediente.
f) Reuniões realizadas em ambiente descontraído e positivo.
g) Registro dos assuntos em ata e sua distribuição
h) Escolha de um projeto para estudo.
i) As reuniões devem contar com todos os membros do grupo.
j) Decisões de comum acordo (consenso).

COMO FORMAR GRUPOS DE CCQ's:

a) Convite aos colaboradores de boa vontade para assistir a exposição da filosofia do CCQ.
b) Oportunidade de adesão ao programa, dos colaboradores que assisti - ram a palestra.
c) Formação do grupo pioneiro dos que aderiram voluntáriamente ao programa de CCQ.
d) Treinamento dos participantes.
e) Realização da 1ª reunião:
   - 1º) preencher ficha de inscrição
   - 2º) escolher o líder, secretário e o nome para o CCQ.
f) Realização de outras reuniões.

OBS.: SOBRE TREINAMENTO, IMPLANTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO, FALE CONOSCO. ASSESSORAMOS EM QUALQUER FASE.

05. CONHEÇA AQUI, ALGUNS TIPOS DE CHEFES

- CHEFE CARANGUEJO: só faz o serviço andar para tráz.
- CHEFE DISCO QUEBRADO: não toca nunca.
- CHEFE FORA DE ESTAÇÃO: só chia.
- CHEFE FÓSFORO: esquenta a cabeça à toa.
- CHEFE JÓQUEI NOVO: só cai do cavalo.
- CHEFE PAPAI NOEL: só enche o saco.
- CHEFE SORVETE: se derrete quando vê o Diretor.
- CHEFE LARANJA: só leva chupada.
- CHEFE " XUXA ": nunca está na no Depto. " beijinho e ... e tchau-tchau
- CHEFE " SARNEY ": fala e fala e não resolve nada.
- CHEFE PUXA-SACO: tem mêdo quando o Diretor entra na piscina, pois morreria afogado.

06. RESPONDENDO PERGUNTAS

- O CCQ PODE SER APLICADO EM EMPRESAS DE QUALQUER PORTE ?

  Sim, ele funciona tanto na pequena quanto na média e grande empresa. Porém, as condições se encontram mais em empresas médias e grandes, pois é onde existe o lastro necessário para se implantar as sugestões feitas pelo CCQ.

- O AUMENTO DE PRODUTIVIDADE, COM A FILOSOFIA CCQ, GERARIA DESEMPREGO ?

  O aumento de produtividade é quase sinônimo de dispensa. Sempre tem sido, através dos séculos. Esse problema pode ser contornado em fases de grande prosperidade. Certamente não numa fase de aguda crise econômica como a que estamos atravessando.