



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. TABELA DE REFERÊNCIA - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/02/88

- PISO NACIONAL DE SALÁRIO	cz\$	5.280,00
- SALÁRIO MINIMO DE REFERÊNCIA	cz\$	3.600,00
- VALOR DE REFERÊNCIA (DESDE 04/01/88)	cz\$	1.488,35
- PISO DE SALÁRIO - ATÉ 50 EMPREGADOS (*)	cz\$	6.570,17
- PISO DE SALÁRIO - DE 51 À 500 EMPREGADOS (*)	cz\$	7.172,28
- SALÁRIO FAMILIA	cz\$	180,00
- TETO DE CONTRIBUIÇÃO IAPAS - EMPREGADOS	cz\$	72.000,00
- AUXILIO NATALIDADE (DESDE 04/01/88)	cz\$	1.488,35
- O T N	cz\$	695,50
- URP PARA DEZEMBRO/87, JANEIRO E FEVEREIRO/88		9,19%
- IPC PARA DEZEMBRO/87		14,14%
- IPC PARA JANEIRO/88		16,51%
- RESIDUO SALARIAL P/ 02/88 - 6ª PARCELA - ÚLTIMA		0,57442%

(*) SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO GRANDE ABC.

02. TABELA DE IAPAS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/02/88

01. até 03 SMR = 8,50%	até	cz\$ 10.800,00
02. de 03 à 05 SMR = 8,75%	de cz\$ 10.800,01 à	cz\$ 18.000,00
03. de 05 à 10 SMR = 9,00%	de cz\$ 18.000,01 à	cz\$ 36.000,00
04. de 10 à 15 SMR = 9,50%	de cz\$ 36.000,01 à	cz\$ 54.000,00
05. de 15 à 20 SMR = 10,00%	de cz\$ 54.000,01 à	cz\$ 72.000,00

03. TABELA DE IRRF - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE 01/02/88

CLASSE	RENDA LIQUIDA MENSAL	ALÍQUOTAS	DEDUÇÃO
01	até 12.000,00	isento	-
02	de 12.001,00 à 30.000,00	10%	1.200,00
03	de 30.001,00 à 60.000,00	15%	2.700,00
04	de 60.001,00 à 100.000,00	20%	5.700,00
05	de 100.001,00 à 150.000,00	25%	10.700,00
06	de 150.001,00 à 200.000,00	30%	13.200,00
07	de 200.001,00 à 250.000,00	35%	23.200,00
08	de 250.001,00 à 300.000,00	40%	40.700,00
09	de 300.001,00 acima	45%	55.700,00

OBSERVAÇÕES:

- Não reter IRRF, quando o rendimento BRUTO for igual ou inferior a 5 SMR ou seja cz\$ 18.000,00;
- A dedução de 25% sobre o rendimento BRUTO, é limitado a cz\$ 7.000,;
- O valor de cada encargo com dependente é de cz\$ 3.500,00;
- Dispensar retenções do IRRF inferiores a cz\$ 200,00.

04. PISO SALARIAL - EVOLUÇÃO DESDE ABRIL/87

O Piso Salarial que era de cz\$ 2.392,80, em abril/87, para todas as empresas do setor metalúrgico até 50 empregados e cz\$ 2.628,00 para as empresas de 51 à 500 empregados, a partir de 01/02/88, com a integração da URP de 9,19% e a 6ª e última parcela do Resíduo Salarial de 0,57442%, os Pisos Salariais passam respectivamente para cz\$ 6.570,17 e cz\$ 7.172,28. Veja a evolução abaixo:

<u>EVENTOS</u>	<u>ATÉ 50 EMPDOS.</u>	<u>DE 51 À 500 EMPDOS</u>
- abril/87 - Piso Salarial	cz\$ 2.392,80	cz\$ 2.628,00
- maio/87 - Gatilho de 20%	cz\$ 2.871,36	cz\$ 3.153,60
- junho/87 - Gatilho de 20%	cz\$ 3.445,63	cz\$ 3.784,32
- setembro/87 - DL 2.335/87 - 8º	cz\$ 3.891,18	cz\$ 4.247,79
- outubro/87 - Integr. URP + Resid.	cz\$ 4.097,08	cz\$ 4.472,56
- novembro/87 - (antes do acordo)	cz\$ 4.313,87	cz\$ 4.709,22
- novembro/87 - Acordo + URP + Resid.	cz\$ 4.960,95	cz\$ 5.415,60
- dezembro/87 - URP + Resíduo	cz\$ 5.447,98	cz\$ 5.947,26
- janeiro/88 - URP + Resíduo	cz\$ 5.982,82	cz\$ 6.531,11
- fevereiro/88 - URP + Resíduo	cz\$ 6.570,17	cz\$ 7.172,28

fds.: Cláusula 5ª, letras A, B e H, da Conv. Coletiva dos Trabalhadores; DL. nº 2.335/87, Artº 8º e Adendo Contratual firmado entre FIESP e Sindicatos do ABC (exceto SCS) assinado no dia 17/11/87.

05. METALÚRGICOS DE SÃO PAULO NEGOCIARAM 10% DE ANTECIPAÇÃO SALARIAL

No último dia 27, saiu o acordo entre a FIESP e Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. O acordo foi de 10% mais a URP do mes de fevereiro/88 totalizando 20,11% (1.1 x 1.0919) a título de antecipação salarial, por conta do Dissídio próximo. Portanto, um empregado que ganhava em janeiro/88, cz\$ 10.000,00, a partir de 01/02/88 passará a perceber cz\$ / 12.011,00. A reivindicação do Presidente do Sindicato, Luiz Antonio Medeiros, era de 15%. A proposta apresentada pelo Coordenador do Grupo 14 Roberto Della Mana, foi de 10%. O Presidente do Sindicato achou satisfatório. Ainda na Reunião, o Vice-Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco, Antonio Toschi, reivindicou a unificação da data-base da região do Grande ABC e São Paulo. A FIESP ficou de analisar a proposta, ficando para a próxima reunião.

06. O PAPEL DO DEPTO. DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA EMPRESA

De uma atuação meramente burocrática e disciplinadora, a área de Administração de Pessoal caminha rapidamente para posições de direção. A sua melhor utilização é uma alternativa, ainda não devidamente explorada, para a produtividade.

Considerados tradicionalmente como atividades meramente de "apoio" à produção, quando não um "mal necessário" na empresa, os órgãos de Administração de Pessoal acabam por assumir, muitas vezes, uma posição isolada e "menor" no contexto, apenas cumprindo as solicitações que vêm dos outros órgãos em geral.

Os sinais deste isolamento são comuns e rotineiros, de tal modo que são até incorporados ao folclore cotidiano. São os casos dos Gerentes que pedem cursos para os seus subordinados e depois não os liberam no momento da execução; das chefias que sempre reclamam do pessoal selecionado para seus setores, mesmo quando o selecionador seguiu a requisição à risca.

A função da Administração de Pessoal tem passado por profundas alterações no sistema empresarial brasileiro, principalmente nas regiões mais industrializadas.

06. De uma atuação meramente burocrática e disciplinadora, que a vem caracterizando desde o começo do século, a área de Administração de Pessoal, caminha rapidamente para posições de direção, falando na formulação estratégica da empresa e balanceando as diferentes forças sociais emergentes. Esta é uma caminhada inexorável, ditada por um momento no qual as relações trabalhistas são totalmente diferentes das de outrora. Não há como fugir desta trajetória: nem a empresa, nem o profissional de Administração de Pessoal podem escapar, sob os riscos de se tornarem obsoletos rapidamente. Para os próximos anos, a expectativa de contribuição / varia muito, mas há um ponto em comum: o aperfeiçoamento das relações empresa-empregado. Como aspectos particulares desta relação, esperam-se melhorias em todas as funções básicas de Administração de Pessoal, tais como benefícios, relações com a comunidade, condições físicas de trabalho e atendimento das necessidades de crescimento dos funcionários, através de programas de treinamento e desenvolvimento e planos de carreira. É previsível o aumento de importância da área de relações trabalhistas (não restrita a seus aspectos jurídicos), da área de comunicações e da área de treinamento e desenvolvimento.

Outro aspecto, ligado principalmente a planejamento de carreira, exigirá da área de Administração de Pessoal domínio sobre a área de Organização, abrangendo a própria política organizacional de crescimento e a distribuição de poder entre os níveis e áreas da empresa.

Administração de Pessoal não deve-se restringir ao simples conhecimento das técnicas da especialidade e/ou ser só burocrata (papel do chefe de pessoal), pois isto acarreta pouca capacidade de prever problemas e de propor soluções adequadas. Na maioria das empresas, a área de Administração de Pessoal tende a ter a seguinte configuração:

a) Em empresas de grande porte:

Administração de Pessoal a nível de Diretoria e subordinado ao Presidente.

b) Em empresas de pequeno/médio porte:

Administração de Pessoal a nível de Gerência e subordinado a uma Diretoria, geralmente ao administrativo.

Para estes Executivos deve-se reunir as seguintes características:

a) ESCOLARIDADE:

Deve ter nível superior, com especialização em Administração de Pessoal/RII, habilitado nas funções básicas da especialidade (recrutamento, seleção, salários, relações trabalhistas, treinamento, etc) e / manter-se sempre atualizado.

b) EXPERIÊNCIA:

Esse fator é vital, concluindo-se que Administração de Pessoal/RII / não é tarefa para amadores.

c) SENSIBILIDADE:

Capacidade de percepção para identificar as tendências da conjuntura e montar uma área de Administração de Pessoal habilitada a influir / positivamente no crescimento da empresa.

Deve saber manejar bem as pessoas e ser sensível no trato de problemas humanos.

Deve criar meios de desenvolver as pessoas, visando criar melhor ambiente de trabalho e elevar o nível de participação dos funcionários.

d) HABILIDADES GERENCIAIS:

O Executivo de Administração de Pessoal/RH deve ser um bom planejador formulador de estratégias, devendo também manter a máquina operacional em funcionamento e montar adequadamente os sistemas de informações.

06. e) CAPACIDADE DE NEGOCIAÇÃO:

Característica bastante enfatizada, dados os aspectos trabalhistas envolvidos e, certamente, pelos últimos acontecimentos na área sindical.

Fonte: Informativo HEALTH São Paulo - Artigo de Hamilton D. Marcondes
Gerente Administrativo da ELLUS - Indústria e Comércio Ltda.

07. MICROEMPRESAS - SUAS VANTAGENS

Microempresa - caracterizada pela sua receita bruta do ano civil, de acordo com o Decreto-Lei nº 2.237/86, art. 9º, com exceção de algumas empresas que muito embora satisfaçam esse requisito, não terão o tratamento diferenciado.

De acordo com a Lei 7.256, de 27/11/84, o chamado estatuto da micro - empresa, assegurou as seguintes vantagens:

- os empregados terão desconto de previdência na base uniforme de 3,5% apenas, qualquer que seja o salário, observado o teto;
- o seguro de acidentes do trabalho terá a taxa de apenas 0,4%, qual - quer que seja o grau de risco;
- não tem contribuição do PIS e nem FINSOCIAL;
- nas férias coletivas, não será necessário enviar a cópia do aviso à DRT e nem ao Sindicato.

E ainda o Decreto nº 90.880/85 dispensou:

- quadros de horários;
- autorização da DRT para horas extras insalubres;
- anotação de férias no registro de empregados;
- contratação de aprendizes;
- livro de registro de inspeção;
- exames médicos e serviço especial de segurança e medicina;
- futuras obrigações formais só compreendem a microempresa se houver expressa menção.

08. RESPONDENDO PERGUNTAS

COMO DEVE PROCEDER A EMPRESA QUE UTILIZA SERVIÇOS DE TRABALHADOR AUTÔNOMO ?

A empresa que utilizar os serviços de trabalhador autônomo inscrito no IAPAS deverá entregar-lhe, por ocasião do respectivo pagamento, 10% da remuneração a ele devida, até o limite do seu salário-base.

Havendo mais de uma prestação de serviço no mesmo mês, a uma mesma empresa, e se disto resultar a emissão de várias faturas ou recibos, será observada a soma das importâncias pagas, até o valor do salário-base do segurado, para efeito do reembolso.

Se, porém, os serviços forem utilizados por mais de uma empresa, durante o mesmo mês, o reembolso será feito a título de complementação das importâncias a ele entregues pelas empresas antecedentes, até 10% do seu salário-base.

Igualando o reembolso ao valor da contribuição de 10% sobre o salário-base do segurado, ficará sob a responsabilidade da empresa o recolhimento, diretamente no DARF, dos 10% da parcela da remuneração que exceder ao salário-base.

fds.: Art. 64, §§ 1º e 2º, do Decreto nº 83.081/79 - RCPS e itens 3.2 e 3.4, Resolução IAPAS nº 116, de 08/01/82.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br**

O quê 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).