


 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. DIÁLOGO - UM GRANDE INSTRUMENTO PARA A MOTIVAÇÃO

Diálogo tem sido uma das carências mais apontadas nos dias de hoje no relacionamento empregado x empregador. No bojo de uma sensível / crise econômica vieram as reduções de força de trabalho, a atuação e inquietação das áreas sindicais, o descrédito das lideranças e a insegurança generalizada.

Todos esses fatos, aliados à consequente restrição de mercado, tem causado um mal que se espalha e, em todos os níveis das empresas: a desmotivação.

Motivar trabalhadores, motivar até mesmo executivos tem sido hoje uma das mais angustiantes tarefas do homem de Recursos Humanos.

Os filhos da crise ainda não perceberam que ela encerra dois parâmetros, como a própria dicotomia da vida, que se divide e se completa em bem e mal, que a sapiência chinesa há muito identificou como risco e oportunidade, ideogramas que compõem a própria palavra crise.

### É PRECISO FALAR

Aquele profissional que identificar tais parâmetros ao nível de sua própria empresa poderá, aliado a uma bem dosada política de diálogo, desenvolver trabalho altamente motivador.

Esta identificação cabe à competência e perspicácia de cada um. Já para uma boa política de diálogo, algumas regrinhas dão certa ajuda. Inicialmente ninguém dialoga sem falar. Parece brincadeira mas ainda tem muita gente boa pensando que " o segredo é a alma do negócio ".

" A verdade não é verdade enquanto as pessoas não acreditarem em voce; e elas não podem acreditar em voce se não sabem o que voce está pensando; e não conseguem saber o que voce está pensando se não o ouvem dizer. E não o ouvirão se voce não falar ", dizia um curioso / boletim.

É portanto, necessário falar, conversar, principalmente com as lideranças. Dialogar. Há em algumas empresas uma política denominada de " portas abertas ". Ou seja, a chefia maior tem, em horários determinados, tempo para o atendimento de qualquer funcionário, seja de que nível for. Pode parecer cansativo, mas funciona.

### NUNCA MENTIR

O segundo ponto seria " o que falar ". Já que estamos sugerindo deitar falação, qual seria o tema da conversa ? Acho que a resposta mais correta é: qualquer coisa, desde que não seja mentira. Meias verdades também não servem, porque, apesar de enrolar o pessoal por um bom período, acaba enrolando quem fala. Quem usa esse expediente não raro perde toda a credibilidade.

Mas como " qualquer coisa " é muito vago podemos sugerir: fale sobre a empresa, seu desempenho, suas vendas, sua presença no mercado, suas potencialidades, suas conquistas e seu passado. Mas não esconda o lado negativo. Analise seus fracassos, exponha suas falhas, discuta as razões do não atingimento das suas metas.

01. Pesquisas realizadas por gente de nossa área garante: 90% dos funcionários querem saber mais detalhes da sua empresa e, quando motivados, ajudam a resolver problemas.

### OUVIR SEMPRE

Por último não esquecer: ouvir é uma arte. Ficar rouco de tanto ouvir pode parecer piada de político mineiro, mas nenhum diálogo se estabelece sem haver a consideração ao universo do interlocutor.

E esta consideração implica em não partir de um romantismo poético, tampouco de uma presunção de perversidade. Ou seja, ouvir as verdades do outro, analisá-las conjuntamente e, se injustas, tentar, com os mecanismos que a persuasão permitem, ajustá-las à realidade dos fatos.

Tais pontos talvez não precisassem ser lembrados se não tivéssemos esquecido ao longo de tantos anos que democracia não é um ideal à ser pregado para terceiros ou apenas para o ambiente político. Ela é, sim, uma estratégia existencial. A ser praticada em qualquer ambiente, seja ele qual for. E que a democracia se assemelha em muito a qualquer crise: é uma mistura permanente de risco e oportunidade.

### 02. 13º SALARIO - AFASTAMENTOS POR AUXILIOS DE: DOENÇA E ACIDENTÁRIO

O texto do Art. 151, do Decreto nº 83.080/79, é que traz uma regrinha para tratar sobre o assunto, veja abaixo:

#### A) AUXILIO DE DOENÇA:

a) Afastamento inferior a 6 meses:

- a empresa paga o 13º salário proporcional relativo ao período efetivamente trabalhado;
- o empregado não recebe da Previdência Social e nem da empresa, o período relativo ao afastamento.

b) Afastamento superior a 6 meses:

- a empresa paga o 13º salário proporcional relativo ao período efetivamente trabalhado;
- a Previdência Social para o 13º salário proporcional relativo ao período de afastamento.

#### B) ACIDENTE DO TRABALHO:

a) Afastamento inferior a 6 meses:

- a empresa paga o 13º salário proporcional, efetivamente trabalhado, inclusive o período de afastamento;
- a Previdência Social, não paga nada.  
(Súmula do TST nº 46).

b) Afastamento superior a 6 meses:

- a empresa paga o 13º salário proporcional relativo ao período trabalhado;
- a Previdência Social, paga o período relativo ao afastamento.

### POLÊMICA SOBRE O ASSUNTO:

Entretanto, é bastante polêmico o assunto. Pois, a Súmula do TST nº / 46, não considera para efeito de falta no 13º salário, a ausência em decorrência por Acidente do Trabalho.

Porém, se praticasse o entendimento da Súmula, haveria um duplo pagamento, isto é, o empregado acidentado receberia pela Previdência Social e também pela empresa, o que achamos incorreto.

No entanto, para as indústrias do setor metalúrgico, ficou claro o entendimento, quando a cláusula 20ª, da Convenção Coletiva dos Trabalhadores, determinou o pagamento da complementação no 13º salário.

" Cláusula 20ª:

Ao empregado afastado a partir de 21/12/87, percebendo auxílio previdenciário, será garantido, no primeiro ano de afastamento (grifo nosso), a complementação do 13º salário.

A complementação será devida, inclusive para os empregados cujo o afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias e também aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empdo., limitado ao teto previdenciário ".

Lembramos que no segundo ano, a respectiva complementação não é devida ao empregado afastado, como bem frisamos acima.

### 03. VALE TRANSPORTE - POSSIBILIDADE DE MUDANÇAS NO SISTEMA DE DISTRIBUIÇÃO

Fontes noticiosas informaram nesta semana, que já está em estudo no / Ministério do Trabalho, a possibilidade de mudança no sistema burocrático de distribuição do Vale Transporte.

Sabe-se hoje que, apenas 5% dos empregados são beneficiados pelo Vale Transporte. A razão deste pequeno número de beneficiados é atribuído / ao próprio sistema como foi introduzida, de maneira muito burocrática, inviável na prática. As filas de espera na Rua da Consolação, sede da Cia. Metropolitana de São Paulo, chegam a acumular 400 pessoas e muitos para requisitar ou adquirir apenas uma pequena quantidade de Vale Transporte, o que fazem desistir da iniciativa.

Raciocinando, se apenas 5% dos empregados são beneficiados pelo Vale Transporte e causam este tumulto, imaginem se o resto dos 95%, resolvessem beneficiar-se!

Uma das propostas apresentadas no Ministério do Trabalho é o de distribuir o Vale Transporte em dinheiro, que na própria lei é proibido, excetuando-se no caso de haver falta destes em estoque.

A questão posterior, se aprovada, é como fica, quanto a integração no salário do empregado ?

### 04. LICENÇA PATERNIDADE DE 8 DIAS - CRIATIVIDADE DO BRASILEIRO

Após a aprovação da Licença-Paternidade de 8 dias, em virtude do nascimento de filho, não faltaram o planejamento criativo do " brasileiro" transformado o texto num panorama humorístico. Veja uma delas:

" EFEITOS DA LICENÇA-PATERNIDADE NO PAÍS ":

- 9 meses após a regulamentação da licença-paternidade, o país finalmente vai parar e sem o concurso da CUT: todos os homens estarão de licença paternidade durante 3 dias e as mulheres durante 120 dias;
  - O Planejamento familiar será implantado no Brasil de forma espontânea. Todas as crianças vão nascer na quarta-feira de Cinzas.
  - Todo o homem fértil vai querer gozar 8 dias de licença por ano. Os estéreis pedirão o concurso do vizinho, que gozará sem licença.
  - Em pouco tempo a população do país será o dobro.
  - Aumentarão os divórcios de mulheres que atingirem a menopausa.
  - O mercado estará inundado de clínicas de reprodução humana do tipo " Tenha o seu filho no Natal e ganhe o Anovo Novo ".
- Os bancos de esperma vão proliferar com mensagens do gênero: " Não será por falta de esperma que voce vai deixar de gozar 8 dias ".
  - Hábeis juristas vão tentar transformar os 8 dias em 16, em caso de gêmeos e 24 no de trigêmeos. Como isto é, Brasil, ganharão a causa.
- fonte: Fôlha da Tarde - 26/02/88 - pág. 8.

#### 05. RESPONDENDO PERGUNTAS

A QUEM É DEVIDO O AUXILIO - SUPLEMENTAR ?

O Auxílio-suplementar é devido ao segurado que sofrer ou vier a sofrer acidente de trabalho que, após a consolidação das lesões resultantes / do acidente, apresentar como seqüela definitiva perda anatômica ou redução da capacidade funcional e que, embora não impedindo o desempenho da mesma atividade, acarrete permanentemente maior esforço na realização do trabalho.

O Auxílio-suplementar corresponde a 20% do salário de contribuição do segurado, vigente no dia do acidente, observado o disposto nos artigos 256 e 257 do Decreto nº 83.080/79, do Regulamento de Benefícios da Previdência Social, não podendo ser inferior a esse percentual do seu salário de benefício.

Ressalte-se que, quando o valor do auxílio-doença, por força de reajustamento, for superior ao salário de contribuição, servirá de base de cálculo ao auxílio-suplementar.

fds.: Arts. 240 a 243, do Decreto nº 83.080/79 - RBPS.-

É DEVIDO O DEPÓSITO DO FGTS NA CONTA VINCULADA DO EMPREGADO AFASTADO DO TRABALHO POR ACIDENTE DO TRABALHO ?

Sim. O depósito do FGTS é exigível no caso de o trabalhador se afastar por motivo de acidente de trabalho. O percentual de 8% incide sobre o valor contratual da remuneração, inclusive sobre a parte variável; se houver aumento geral na empresa ou na categoria profissional do empregado, a remuneração será atualizada para efeito da incidência.

fds.: Art. 9º, § 1º, letra c e §§ 2º e 3º, do Decreto 59.820/66-RFGTS.-

#### 06. TESTES DE CONHECIMENTO - RESPONDA AS PERGUNTAS

A MODIFICAÇÃO DA EMPRESA DE FIRMA INDIVIDUAL PARA SOCIEDADE:

- afeta os direitos dos empregados;
- não afeta os direitos dos empregados;
- afeta apenas o direito aos salários vencidos;
- afeta apenas o direito às indenizações pelo tempo anterior à modificação.

AO EMPREGADOR É VEDADO EMPREGAR A MULHER EM SERVIÇO QUE DEMANDE O EMPREGO DE FORÇA MUSCULAR, EM SE TRATANDO DE TRABALHO CONTINUO, SUPERIOR A:

- 10 kg     20 kg     15 kg     30 kg

Para fazer a sua assinatura, entre no site  
[www.sato.adm.br](http://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).