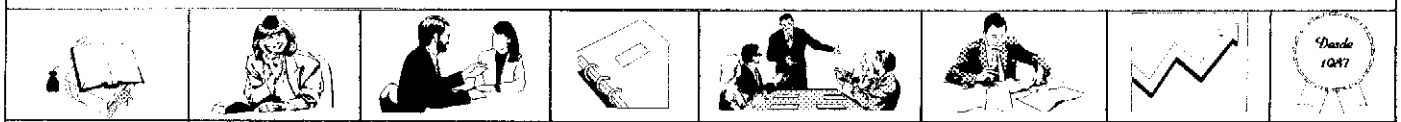
sato Consultoria de Pessoal

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. FERIADO - DIA 13/05/88

De acordo com a Lei nº 7.658, de 29/04/88, publicado no Diário Oficial da União, de 02/05/88, foi finalmente oficializado o feriado atribuido ao Centenário da Abolição da Escravatura, no dia 13/05/88, sexta-feira.
Em decorrência:
- A guia de IAPAS poderá ser recolhido até o dia 16, segunda-feira;
- A cópia da Ata da reunião da CIPA, relativo ao mes de abril/88, deverá ser antecipado a entrega ao Sindicato dos Metalúrgicos, para o dia 12, quinta-feira;
- A entrega do Cadastro de Empregados ao Correio, deverá ser antecipada para o dia 12;
- A requisição do Vale Transporte, para o mes de junho/88, junto a Associação de Transporte Coletivo do ABC, deverá ser antecipado para o dia 12;
- A entrega das Informações Salariais de Abril/88, para empresas que desejarem participar de nossa Pesquisa Salarial, gozando de 50% de desconto, poderão fazer o envio das informações, via postal, até o dia 16//05/88.

Desta maneira, pedimos alterar o Boletim nº 17, item 01, Agenda de Obrigações para o mes de maio/88.

02. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO À PARTIR DE 01/06/88

A partir de 01/06/88, as empresas metalúrgicas, mecanicas e elétricas da região do ABC, que contavam em 31/03/88, com mais de 10 até 50 empregados, terão como limite máximo a jornada de trabalho semanal de 46 horas (45 horas, a partir de 01/01/89 e 44 horas, a partir de 01//06/89).
As empresas que mantém os intervalos para o café dentro da jornada de trabalho, portanto pagas, poderão excluir, desde que haja comum acordo com seus empregados, reduzindo a jornada de trabalho para 45 horas físicas semanais, já a partir de 01/06/88, obedecendo os seguintes critérios alternativos:

a) Suprimir as pausas para o café e/ou descanso, porventura existentes em cada um dos periodos da jornada diária, intermediadas pelo intervalo para refeição e descanso, servindo a seu custo, um café antes do inicio do expediente, ou
b) Suprimir apenas uma das pausas, seja qual for o periodo da jornada diária, desde que forneça, a seu custo, café antes do inicio do expediente e mantenha o outro intervalo na forma habitual, ou
c) Introduzir, manter ou oficializar pausas para café e/ou descanso, à todos os seus empregados, de no mínimo 10 minutos cada, em um ou ambos os períodos da jornada diária de trabalho.

Em qualquer alternativa escolhida as respectivas horas destinadas ao / café e /ou intervalo, não são computadas como horas trabalhadas, sequer remuneradas.

02. Fica a critério da empresa, reduzir a jornada de trabalho, de forma: diária ou semanal.
No tocante a forma de remunerar aos empregados a jornada reduzida, poderá ser escolhida uma das seguintes opções:

a) Agregar no DSR, não computando os feriados. Isto é, quando agregado no DSR, deverá ser considerado o DSR = 8 + 2 horas de redução. Quando o empregado vier a perder o DSR, o desconto das horas reduzidas, deverá ser calculado de forma proporcional. Vale dizer que o empregado não perderá 10 horas de DSR (8 + 2 hs.), e sim, 8 + a proporcionalidade de 2 horas durante a semana.
b) Pagar em rúbrica específica, isto é, criar um título próprio no recibo de pagamento, distinguindo a parcela paga relativo a jornada reduzida.
c) Alterar o salário do empregado em percentual equivalente, isto é , embutir nos salários o adicional das horas reduzidas.

Lembramos que estes critérios não se aplicam às empresas com menos de 10 empregados, em 31/03/88.

fds.: Cláusula 10, da Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas do ABC, incisos: I, II, III, IV, V e VI.

03. RAIS - ENTREGA DA COPIA AO SINDICATO

Até o dia 31 de julho de 1988, as empresas com mais de 200 empregados, deverão fazer a entrega da cópia da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, relativo ao exercicio de 1988, ao Sindicato.

fds.: Cláusula 61ª, da Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas Indústrias metalúrgicas do ABC.

04. GUIA DE IAPAS - 18,2%

Desde a competência janeiro/87, as empresas em geral, deverão observar o limite de de contribuição dos empregados, em até 20 Salários - Mínimos Regionais.
Pois, no percentual de 18,2%, está composto 0,75% que é um contribuição dos empregados, de maneira que, o cálculo deverá ser limitado a 20 vezes o SMR. Do contrário, estará recolhendo a maior aos cofres da Previdência Social.
Como se sabe, 1,5% embutido no percentualde 18,2%, destinado ao 13º / salário, 0,75% é da empresa e 0,75% é do empregado.
Portanto, 0,75% da empresa deverá ser calculado sobre os salários de contribuição, sem limite. Já o outro 0,75%, do empregado, deverá ser calculado sobre o limite de 20 SMR.
Desta maneira, a empresa que possue em sua folha de pagamento, salários superiores a 20 SMR, deverá efetuar 2 cálculos para / compor o resultado de 18,2%, no DARP, ou seja:

17,45% s/ salários de contribuição sem limite
0,75% s/ salários até 20 SMR's.
18,20% = TOTAL DE SALARIOS DE CNTRIBUIÇÃO

Posteriormente, obtendo-se o somatório dos resultados de cada cálculo

obtém-se o valor do cálculo de 18,2% (que na verdade, nao o resultado de 18,2% s/ salários de contribuição), vejamos um exemplo:

Salário de Contribuição até 20 SMR's	=	cz$ 1.200.000,00
Salário de Contribuição acima de 20	=	cz$ 800.000,00
Total de Salário de Contribuição	=	cz$ 2.000.000,00

O cálculo da guia de DARP, 18,2%, fica assim:

17,45% + 0,75% = 18,2%

17,45% de cz$ 2.000.000,00	=	cz$ 349.000,00
0,75% de cz$ 800.000,00	=	cz$ 9.000,00
Cálculo de 18,2% no DARP	=	cz$ 358.000,00

Se neste mesmo exemplo, a empresa efetuar o cálculo direto de 18,2% sobre o total de salários de contribuição, erroneamente o resultado seria:

18,2% sobre cz$ 2.000.000,00 = cz$ 364.000,00

Verifica-se então, que através dos exemplos mencionados, a inobservância deste critério de cálculo, a empresa acabará recolhendo a importância à maior de cz$ 6.000.00, isto de maneira mensal.

A importância recolhida à maior, portanto, talvez não seja tão relevante à primeira vista, porém se pensarmos anualmente, esta contribuição à maior, resultará " simplesmente" em cz$ 72.000,00, sem somar o custo financeiro para a empresa.

05. PESQUISA SALARIAL - UM INSTRUMENTO IMPRESCINDIVEL NO TRABALHO

PESQUISAR SALARIOS - PARA QUÊ ?

Pesquisar salários, à principio, influi na fixação da remuneração adequada, comparando-se o que a sua empresa paga e o que outras empresas pagam aos seus funcionários.
É necessário ter um instrumento de trabalho, a Pesquisa Salarial atualizada, pois é o " termômetro " que medirá os salários praticados / por outras empresas, lá fora.
Se a sua empresa paga menores salários em relação à outras empresas, os empregados tenderão a sair, procurando um outro emprêgo que a /- possa satisfazer-lhe remunerações mais justas.
Se a empresa paga salários muito superiores ao mercado, certamente o custo da produção será onerado, não podendo a empresa, com o mesmo lucro dos concorrentes, vender pelo mesmo preço.
De uma forma ou de outra, não existem outras soluções, para melhor administrar seus funcionários, se não adequar as remunerações de acordo com o mercado, que obtém-se através da Pesquisa Salarial.

06. AUXILIO NATALIDADE - PAGAMENTO PELA EMPRESA

Desde 01/08/83, as empresas poderão facultativamente pagar o Auxilio de Natalidade diretamente aos empregados, evitando-se assim, a esmadora burocracia, em que o empregado enfrentará junto à Previdência / Social, sem contar na perda de tempo em filas.
Os documentos que deverão ser anotados e guardados pela empresa são os seguintes, segundo o enquadramento da situação do segurado-empregado:

a) SEGURADA COM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Certidão de Nascimento (cópia autenticada);
- Recibo ou prova de pagamento;
- Atestado médico para pagamento antecipado;
- Certidão de nati-morto quando o evento ocorrer a partir do 6º mes de gestação;
- Cópia autenticada da CTPS, das primeiras páginas e da página / onde foi anotado o pagamento do Auxilio de Natalidade;
- Declaração da Gestante informando o nome do marido ou companheiro e o nome e endereço da empresa onde ele trabalha. Se desempregado quando do nascimentodo filho, indicar o último emprêgo (nome e endereço da firma).

b) SEGURADA SEM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Todos os documentos relacionados anteriormente, exceto a Cópia autenticada da CTPS, das primeiras páginas e da página onde foi anotado o pagamento;
- Cópia autenticada da CTPS, das paginas iniciais e dos contratos de trabalho anteriores que completam o periodo de carência e da página onde foi anotado o pagamento do Auxilio Natalidade.

c) SEGURADO COM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Todos os documentos exigidos na forma da Segurada com carência, (a), exceto declaração da gestante.
- Certidão de Casamento (civil ou religioso), em cópia autenticada;
- Pedido escrito de pagamento;
- Comprovar, no caso de companheira, se a mesma foi designada pelo segurado na CTPS (registros do INPS) e se a vida em comum ultrapassa 5 anos.

  Obs.: constituem-se provas de vida em comum o mesmo domicilio , conta bancária conjunta, procuração ou fiança reciprocamente outorgada, registro de associação de qualquer natureza onde a companheira figure como dependente ou outra prova que a possa constituir elemento de convicção. Caso já existir filho em comum, torna-se dispensável a prova.
- Comprovar, no caso de companheira com menos de 5 anos de vida em comum, se a designação de dependência foi feita pelo menos 300 / dias antes do parto.

  Obs.: A prova é dispensável se já existir filho havido em comum.

d) SEGURADO SEM CARÊNCIA NA EMPRESA QUE EFETUAR O PAGAMENTO:

- Todos os documentos relacionados acima;
- Cópia autenticada da CTPS, das primeira páginas dos contratos de trabalho anteriores, até completarem a carência de 12 meses e da página onde consta anotação do pagamento de Auxilio Natalidade.